

Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich

Sengenberger, Werner

Veröffentlichungsversion / Published Version
Monographie / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Sengenberger, W. (1987). *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. (Arbeiten des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung e.V., München). Frankfurt am Main: Campus Verl.. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-68120>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Werner Sengenberger

Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten

Die Bundesrepublik Deutschland
im internationalen Vergleich

Campus Verlag
Frankfurt/New York

Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten

Arbeiten aus dem
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.
ISF München

Diese Arbeit entstand im Sonderforschungsbereich 333 – »Entwicklungsperspektiven von Arbeit« – der Universität München, Teilprojekt B5 »Arbeitsmarktstrukturen und kleinbetrieblicher Sektor«.

CIP-Kurztitelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Sengenberger, Werner:

Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten :

d. Bundesrepublik Deutschland im internat. Vergleich / Werner Senegenberger. – Frankfurt/Main ;

New York : Campus Verlag, 1987.

(Arbeiten aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V., ISF, München)

ISBN 3-593-33824-6

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Copyright © 1987 Campus Verlag GmbH, Frankfurt/Main

Umschlaggestaltung: Atelier Warminski, Bidingen

Druck und Bindung: Druckhaus Beltz, Hemsbach

Printed in Germany

Inhalt

Vorwort	9
Einleitung	
Anlaß und Ausgangspunkt: Die Illusion der »Befreiung des Arbeitsmarkts«	13
1. Vorbemerkung	13
2. »Der Arbeitsmarkt funktioniert nicht mehr«	14
3. Die Illusion der Abstinenz der »großen Politik«	18
4. Institutionen und Regeln – Fremdkörper oder Schmiermittel der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes?	20
5. Der harte Kern des Arbeitsmarktgeschehens: Der Arbeits- und Produktionsprozeß	22
6. Mikro- und Makrodimension des Arbeitsmarkts	25

Teil A

Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktstrukturen – Konzeptuelle Grundlagen

I. Zum Begriff des Arbeitsmarkts	31
1. Allgemeines	31
2. Der Arbeitsmarkt als Anpassungsprozeß	33
a) Formen und Instrumente der Anpassung	33
b) Drei Parameter der Anpassung und Anpassungspolitik	38
c) Zum Verhältnis von Arbeitsplatzstruktur, Arbeitskräftestruktur und Allokation	40

3. Der Arbeitsmarkt als Verteilungsprozeß	44
a) Allgemeines	44
b) Drei Parameter der Verteilung und Verteilungspolitik	45
II. Zum Begriff der Arbeitsmarktstruktur	50
1. Struktur und Strukturierung des Arbeitsmarkts	50
2. Arbeitsmarktsegmentation	52
a) Der Begriff des Teilarbeitsmarkts	52
b) Unterschiedlicher Bedeutungsgehalt von Segmentation	54
c) Segmentierung als dynamischer Prozeß	60
d) Das »Horrorszenario« eines vollkommen polarisierten Arbeitsmarkts	65
e) Multisegmentation	70
III. Ursachen und Vielfalt der Strukturierung des Arbeitsmarkts – der institutionelle Rahmen	72
Vorbemerkung	72
1. Die Strukturierungsfrage in der Segmentationsforschung	74
2. Grundelemente der Strukturierung	77
a) Die Unbestimmtheit des Arbeitsmarktprozesses	77
b) Autonomie, Macht und Strategie im Arbeitsmarkt	81
3. Strategische Optionen und Handlungspotentiale der Arbeitsmarktparteien	83
a) Die Arbeitgeberseite	83
b) Die Arbeitnehmerseite	90
4. Grundkonflikte der Arbeitsmarktorganisation	104
a) Der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Konflikt	105
b) Interne Konflikte im Arbeitgeber- und Arbeitnehmerlager	108
c) Der Konflikt zwischen dem »Heute« und »Morgen«	111

Teil B

Teilarbeitsmärkte

Vorbemerkung	117
I. Unstrukturierte Arbeitsmärkte	119

1. Idealtypisches Grundkonzept	119
2. Voraussetzungen und Bedingungen der Entwicklung	121
3. Realtypen	123
II. Fachliche Arbeitsmärkte	126
1. Idealtypisches Grundkonzept	126
2. Bedingungen und Dimensionen fachlicher Märkte	129
3. Institutionalisierung als Funktionserfordernis	132
4. Der innere Zusammenhang der Konkurrenzbeziehungen auf dem Produktmarkt und dem Arbeitsmarkt	141
5. Zur Bedeutung fachlicher Arbeitsmärkte in der Bundesrepublik	147 ✓
III. Betriebsinterne Arbeitsmärkte	150
1. Idealtypisches Grundkonzept	150
2. Dimensionen interner Arbeitsmärkte	153
a) Die vertikale (hierarchische) Dimension	154
b) Die horizontale (nicht-hierarchische) Dimension	160
c) Verknüpfung der beiden Dimensionen	164
3. Genese und Dynamik betriebsinterner Märkte	166 ✓
a) Ein spezifisches Tauschverhältnis	166
b) Chancen und Gefahren einseitiger und wechselseitiger Bindung von Arbeitskraft	169
c) Mikro- und makrobezogene Bedingungen und Kräfte der Internalisierung	172
4. Interne Arbeitsmärkte und Arbeitskräfteselektion	177
5. Interne Arbeitsmärkte im internationalen Vergleich	180 ✓
a) Interne Arbeitsmärkte und Arbeitsmarktbedingungen in ausgewählten Ländern	180
b) Einige Implikationen der institutionellen Strukturdifferenzen	198

Teil C

Teilarbeitsmärkte und Gesamtarbeitsmarkt

Einleitung	207
I. Koexistenz von Teilarbeitsmärkten	209
1. Ein- und zweidimensionale Typologisierung der Arbeitsmarktstruktur	209
2. Verbreitung und Charakteristiken von Teilarbeitsmarkttypen	213
3. Substitutivität und Komplementarität von Teilarbeitsmärkten	217

II. Vertikale Segmentation im Arbeitsmarkt I: Das duale Modell	220
Vorbemerkung	220
1. Das duale Arbeitsmarktkonzept	221
a) Grundzüge des klassischen dualen Modells	221
b) Empirische Tests des dualen Modells	225
2. Dimensionen vertikaler Segmentation – oder: Wie dualistisch ist der deutsche Arbeitsmarkt?	228
a) Segmentation zwischen und innerhalb von Betrieben	229
b) Ungleichheiten im Arbeitsentgelt	233
c) Ungleichheit der Beschäftigungschancen und Beschäftigungselastizität	245
d) Nationale Ungleichheitsprofile	253
3. Theoretische und empirische Kritik des klassischen dualen Arbeitsmarktmodells	258
III. Vertikale Segmentation im Arbeitsmarkt II: Ein erweitertes Konzept	265
1. Grundlinien der Erweiterung	265
2. Direkte Arbeitsmarktsegmentation durch Teilung der Belegschaften	269
a) Betriebliche Stamm- und Randbelegschaften	269
b) Betriebliche Interessen an abgestufter Internalisierung	271
c) Einflußgrößen abgestufter Arbeitskräftebindung	276
3. Indirekte Arbeitsmarktsegmentation durch zwischenbetriebliche Arbeitsteilung	279
a) Überblick	279
b) Teilung der Produktion	283
c) Teilung des Produktmarkts	297
d) Teilung des Beschaffungsmarkts	298
e) Teilung des Absatzmarkts	303
4. Vertikale Segmentation und Arbeitsmarktbedingungen	305
a) Institutioneller Hintergrund der Arbeitsmarktschichtung in der Bundesrepublik	307
b) Arbeitsmarktdualismus und Reservearmee	312
Zusammenfassung	317
Literatur	329
Das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V.– ISF-München	344

Vorwort

Mit diesem Buch werden zwei Ziele verfolgt:

Erstens wird versucht, die Arbeitsmarktstruktur in der Bundesrepublik Deutschland zu sezieren und ihr Profil schärfer herauszuarbeiten. Dabei bediene ich mich überwiegend der Methode des internationalen Vergleichs. Der Blick über die eigenen Landesgrenzen hinaus ist ja nicht allein deshalb reizvoll, weil durch Fortentwicklung der Verkehrssysteme und Kommunikationsmöglichkeiten, dadurch erleichterter internationaler Arbeitsteilung und nicht zuletzt auch durch das Wirken internationaler Organisationen die Welt näher zusammengedrückt ist. International vergleichende Analysen können auch dem Erkenntnisprozeß dienlich und förderlich sein: So wie man die Züge seiner eigenen Persönlichkeit durch Begegnung und Umgang mit anderen Menschen besser erfahren kann, läßt sich auch die Identität gesellschaftlicher Institutionen, wie die des Arbeitsmarkts und des Beschäftigungssystems, im Spiegel anderer Länder besser erkennen. Die internationale Optik kann den Blick weiten und schärfen und manches in einem anderen Licht erscheinen lassen als eine ausschließlich binnennationale oder lokale Betrachtungsweise. Indem man wahrnimmt, wie die gleichen Probleme auch anders gelöst werden können und was spezifisch »deutsch« ist an dieser oder jener Lösung, kann man aus ethnozentrischer Befangenheit oder gar Blindheit herausfinden. Manches, was bei Binnenbetrachtung als Konstante, als unverrückbare Gewißheit, als Sachgesetzlichkeit, als Selbstverständlichkeit oder als Optimum angesehen wird, kann (wissenschaftlich gesehen) zur Variablen und (politisch gesehen) zur Gestaltungsgröße werden. Es ist denn auch Absicht dieses Bandes, das Denken »in Alternativen« anzuregen.

Zweitens zielt das Buch darauf ab, die Arbeitsmarktstrukturtheorie weiter auszubauen. Dieses Bemühen erfolgt vom Standort des sogenannten Segmentationsansatzes aus. Es werden eigene und fremde Forschungsarbeiten, die seit dem ersten Erscheinen meiner Arbeit »Arbeitsmarktstruktur – Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts« im Jahr 1975 (2. Auflage

1978 im Campus Verlag) vorgelegt wurden, zusammengeführt und synthetisiert. Von den hierbei dokumentierten Fortschritten im Erkenntnisprozeß steht vor allem einer im Mittelpunkt meiner Argumentation. Er besteht darin, daß nicht mehr Struktur und Funktionsweise »des« Arbeitsmarkts in isolierter Betrachtung analysiert werden, sondern vielmehr wirtschaftliche und soziale Prozesse unter dem besonderen Blickwinkel oder mit dem spezifischen Ausgangspunkt »Arbeitsmarkt«. Die Organisation der Produktion innerhalb der Betriebe und zwischen den Betrieben sowie die Geschehnisse auf anderen Märkten, insbesondere auf Produktmärkten, sind hiernach ebenso Teil der Arbeitsmarktstrukturforschung wie Arbeitsmarktvorgänge im engeren Sinne.

Das Buch entstand als erster und in vieler Hinsicht grundlegender Arbeitsschritt eines Teilprojektes in dem ab Anfang 1986 durch die DFG geförderten Sonderforschungsbereich 333 – »Entwicklungsperspektiven von Arbeit« – der Universität München. Absicht dieses Teilprojekts ist es, die von diesen beiden Zielen bezeichneten Forschungsperspektiven am Beispiel der Verhältnisse im kleinbetrieblichen Sektor zu bearbeiten, wobei natürlich zunächst, um den Gegenstand adäquat zu situieren, deutlich weiter ausgeholt werden mußte. Erst auf der hiermit geschaffenen Grundlage wird es möglich sein, den kleinbetrieblichen Sektor und die für ihn charakteristischen zwischenbetrieblichen Teilarbeitsmärkte berufsfachlicher Art systematisch zu untersuchen, die in der bisherigen Erforschung von Arbeitsmarktstrukturen nicht genügend berücksichtigt wurden, bei deren Analyse sich jedoch offenbar wichtige Zusammenhänge von Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur sehr gut erfassen lassen und internationale Vergleiche – wie kürzlich auch von Piore und Sabel gezeigt – besonders aufschlußreich sind.

Daß schon eineinhalb Jahre nach Förderbeginn dieses erste Projektergebnis vorgelegt werden kann, hängt auch damit zusammen, daß es möglich war, viele Vorarbeiten zu nutzen, die im Rahmen eines 1985 abgeschlossenen Teilprojekts des auslaufenden SBF 101 der Universität München geleistet worden waren. Wichtige Teile der in diesem Teilprojekt erarbeiteten Erkenntnisse zur Arbeitsmarktstruktur, insbesondere zum betriebsinternen Arbeitsmarkt und den Formen betriebszentrierter Segmentation, werden in einem etwa gleichzeitig erscheinenden Buch von Burkart Lutz – »Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie« – zusammengefaßt. Wenngleich die Entstehung des Lutz'schen Buches wesentlich weiter zurückreicht, wurden doch wichtige Teile beider Veröffentlichungen zeitlich annähernd parallel, in arbeitsteiliger Kooperation und in dem Bewußtsein geschrieben, daß beide Verfasser verschiedene – so etwa eher längsschnitt- oder eher querschnittbezogene – Perspektiven verfolgen.

Mit dem Buch wird nicht zuletzt der Anspruch verknüpft, dazu beizutragen, die Sichtblende allzu simpler und klischeehafter, zugleich aber weit verbreiteter Anschauung und Lehrmeinungen über Arbeitsmarktvorgänge zu durchstoßen. Deshalb beginnt es auch mit dem Versuch, die gegenwärtige arbeitsmarktpolitische Debatte auf einen Punkt zu bringen, von dem aus sich die vordringlich zu verfolgenden Fragen deutlich absehen lassen. Es ist im übrigen in dem Bemühen verfaßt, nicht nur die kleine Schar der Arbeitsmarktforscher anzusprechen. Ich möchte vielmehr den sehr viel größeren Kreis jener erreichen, die sich für Arbeitsprobleme interessieren, sei es als Lehrende oder Studierende, Politiker oder Angehörige der Arbeitsverwaltung, als Arbeitnehmer oder als Repräsentant ihrer jeweiligen Interessenorganisation. Diese Gruppen mögen es mir nachsehen, wenn hier und da Teile des Buchs noch zu sehr die Handschrift der Zunft der Arbeitsmarktforscher tragen und sich jargonhafte Ausdrucksweise nicht ganz vermeiden ließ.

Werner Sengenberger

München, November 1986

Einleitung

Anlaß und Ausgangspunkt: Die Illusion der »Befreiung des Arbeitsmarkts«

1. Vorbemerkung

Der Struktur und Funktionsweise des Arbeitsmarkts wird stets dann erhöhte Aufmerksamkeit in der öffentlichen Diskussion wie in der Forschung zuteil, wenn das Arbeitsmarktgeschehen der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung scheinbar zuwiderläuft. So wird in der Mitte der achtziger Jahre in der Bundesrepublik darüber geklagt, daß sich trotz eines mehrjährigen ununterbrochenen wirtschaftlichen Aufschwungs die Beschäftigtenzahl noch nicht oder allenfalls sehr bescheiden und mit geraumem zeitlichen Verzug erhöht hat, daß die Beschäftigtenzahl, erst recht aber der Umfang der Arbeitslosigkeit, vom Wirtschaftswachstum abgehängt zu sein scheinen. Auch auf die sich verbreitende »neue Armut« und die wachsende Gefahr gesellschaftlicher Spaltungen wird aufmerksam gemacht.

Von einem besonderen Problem »Arbeitsmarkt« war auch in den späten siebziger Jahren die Rede. Der damalige konjunkturelle Aufschwung hat zwar insgesamt eine Besserung am Arbeitsmarkt eingeleitet, eine Reihe von Regionen – darunter vor allem die einst als Herzstück der Industrialisierung fungierenden Montangebiete – aber nicht vor dem Schicksal steigender Erwerbslosigkeit bewahren können. Die reinigende Wirkung des Wachstumsbesens bleibt offenbar lückenhaft und unvollständig. Häßliche Flecken und Taschen bleiben nach dem Kehrvorgang zurück – in bestimmten wirtschaftlichen Sektoren, in bestimmten Regionen, bei bestimmten Arbeitskräftegruppen. Die politische Reaktion auf diese ungleichgewichtige Entwicklung im Arbeitsmarkt fällt höchst unterschiedlich aus: Ein kräftigerer Besen wird verlangt, eine Spezialbehandlung der resistenten Nester mit besonderen Maßnahmen und Wirkstoffen, auch eine Absage an das Wachstum als Behandlungsmethode überhaupt findet viele Befürworter.

Strukturelle Arbeitslosigkeit und strukturelle Verwerfungen im Arbeitsmarkt, die sich gegen den generellen Trend sträuben, waren bereits in den

sechziger Jahren Gegenstand des wirtschaftlichen und sozialpolitischen Interesses. Damals kam der Impetus für die Thematisierung allerdings stärker aus dem Bemühen um mehr soziale Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Man glaubte damals, nunmehr die gesamtwirtschaftliche Entwicklung im Griff zu haben und mußte nur noch – mit Hilfe aktiver Arbeitsmarktpolitik – dafür sorgen, daß die Benachteiligung bestimmter Arbeitskräftegruppen oder bestimmter Räume abgebaut wird. Aus den Fehlschlägen bzw. bescheidenen Erfolgen der entsprechenden Politiken ging ein neuer Zweig der Arbeitsmarktforschung hervor – die Analyse der Arbeitsmarktsegmentation: In den USA war sie eine Reaktion auf das Scheitern der Konzeption einer »Great Society«, die der Ungleichheit und Armut inmitten von Reichtum den Kampf angesagt hatte. Auch in der Bundesrepublik gewöhnte man sich an die Formel »Segmentation im Arbeitsmarkt«, nachdem sich die Ungleichheit im Arbeitsmarkt als wesentlich hartnäckiger herausgestellt hatte, als man dies – etwa zum Zeitpunkt der Verabschiedung des Arbeitsförderungsgesetzes 1969 – erwartet hatte.

Die gegenwärtige Stoßrichtung der Diskussion um den Arbeitsmarktprozess ist jedoch fundamentaler: Nicht mehr die Frage, mit welchen Instrumenten man der Schwächen und Defizite des Arbeitsmarktgeschehens Herr wird, wie man den Arbeitsmarkt am besten steuert, steht im Vordergrund; vielmehr geht es in den achtziger Jahren um die Frage, ob überhaupt in den Arbeitsmarktprozess politisch interveniert werden soll.

2. »Der Arbeitsmarkt funktioniert nicht mehr«

Der Markt für menschliche Arbeitskraft funktioniert deshalb nicht, weil man ihn nicht funktionieren läßt, weil man den marktreinigenden Mechanismus stranguliert hat. Dies ist eine der Ansichten, die gegenwärtig vor allem in europäischen Ländern, darunter in der Bundesrepublik, mit viel Nachdruck vorgebracht werden. Von mangelnder Flexibilität, von Verkrustung und von »institutioneller Sklerose« (Schmidt 1984, S. 9) ist die Rede. Staat und Gewerkschaften haben nach dieser Anschauung den Arbeitsmarkt in den vergangenen zwanzig Jahren flächendeckend mit beschäftigungsfeindlicher Regulierung überzogen, ihm gleichsam die Atemluft genommen. Auch beim Ausbau des Wohlfahrtsstaates habe man des Guten zuviel getan, die Arbeitgeber mit Kosten überhäuft; die hierfür ausgegebenen Finanzmittel fehlten nun bei den Investitionen zur Schaffung von Arbeitsplätzen; den Arbeitnehmern habe man den Anpassungswillen und die Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel durch

allzu viel Fürsorge abgewöhnt. Mit unterschiedlicher Gewichtung wird auf übertriebenen Kündigungs- und Bestandsschutz verwiesen, auf rigide inner- und zwischenbetriebliche Lohnstrukturen, auf Lohnersatzleistungen, die die Arbeitslosen davon abhielten, ernsthaft auf Arbeitssuche zu gehen.

All diese Starrheiten – so die Theorie – führten dazu, »daß die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit zu einem guten Teil mit den unzureichenden Anpassungsreaktionen auf dem Arbeitsmarkt zusammenhängt« (Schmidt u.a. 1984, S. 2). Diese Position entspricht natürlich neoklassischem Denken. In dieser Betrachtungsweise gab es lange Zeit und gibt es auch gelegentlich noch heute die Strukturierung des Arbeitsmarkts lediglich als Konsequenz exogener Störgrößen und -kräfte. Eine ausbleibende Räumung des Arbeitsmarkts, also ein anhaltendes, hartnäckiges Ungleichgewicht im Gesamtarbeitsmarkt oder auch dauerhafte inferiore Beschäftigungschancen einzelner Arbeitskräftegruppen werden Monopolen zugeschrieben, die Fremdkörper in einer Marktordnung sind. Wenn die Tarifparteien die »natürlichen«, marktgemäßen Lohndifferenziale durch die Tarifpolitik verringern oder diese auch nur festschreiben oder wenn der Staat bestimmte Arbeitskräfte unter besonderen Kündigungsschutz stellt, so erhöhten sich jeweils die Grenzkosten und damit der Preis dieser Arbeiter relativ zu ihrem Grenzprodukt und schwächten mithin zwingend ihre Wettbewerbsposition.

Derartige »äußere« Interventionen behindern in dieser Perspektive stets den Arbeitsmarktprozeß: Sie vereiteln notwendige Anpassung, indem die Lohnstruktur ihrer Lenkungsfunktion beraubt wird, und sie produzieren ein unbefriedigendes Verteilungsergebnis – für die Betroffenen wie für die Gesellschaft insgesamt. Die Lehre aus dieser Betrachtung ist eindeutig: Zurückdrängen der Macht- und Monopolbildung zur Beseitigung von Ungleichgewichten und Ungleichheiten.

Mit einer Beweisführung zur Erklärung der Arbeitslosigkeit als Folge derartiger äußerer Interventionen tat man sich allerdings einigermaßen schwer. Denn es erwies sich, daß eine Eindämmung der Ausgaben für den Sozialstaat und eine Verbesserung der Gewinnsituation der Unternehmen keineswegs die erhofften Beschäftigungswirkungen zeigten; und die Behauptung, die Arbeitslosen seien wegen der großzügigen Arbeitslosenunterstützung nicht arbeitswillig, ließ sich auch schwerlich aufrechterhalten, nachdem der Anteil derer, die Arbeitslosengeld erhielten, ständig zurückgegangen ist, die Arbeitslosenzahl aber dennoch weiter anstieg.

Angesichts dieser Beweisnot fügte es sich allerdings günstig, daß in den Jahren 1983 und 1984 in den USA hohe Wachstumsraten und ein starker Zuwachs an Arbeitsplätzen sowie ein Rückgang der Arbeitslosenquote von fast 11 % auf 7 % zu beobachten war. Diese Erfolgsmeldung brachte man in

direkten Kausalzusammenhang mit der vermeintlich größeren Flexibilität des amerikanischen Arbeitsmarkts (Hof 1984; kritisch dazu: Sengenberger 1984b; Sengenberger 1984c). Machen wir es den Amerikanern nach, befreien wir den Arbeitsmarkt von seinen Krusten und Starrheiten, dann werden wir schnell unsere Arbeitsmarktprobleme los! – So äußerte sich ein Großteil der Presse in der Bundesrepublik.

Die generelle Remedur gegen die Rigiditäten ließ sich leicht aus der Diagnose ableiten: Beseitigung der übertriebenen, die Handlungsfähigkeit des Unternehmens einengenden Regelungen und Reduzierung der kostenträchtigen wohlfahrtsstaatlichen Leistungen. »Mehr Markt am Arbeitsmarkt« (Soltwedel 1984) lautete die Zielperspektive. Flexibilisierung und Deregulierung würden die Selbstheilungskräfte des Marktregulativs stärken.

Die Bundesregierung hat mit dem am 1. Mai 1985 in Kraft getretenen Beschäftigungsförderungsgesetz bereits konkrete Schritte – darunter etwa die Erleichterung des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge (Zeitverträge), der Teilzeitbeschäftigung, der Arbeitsplatzteilung (sog. Job Sharing) und Lockerung des Kündigungsschutzes – unternommen, um den Arbeitsmarkt »gelenkiger« zu machen. Vorher bereits wurden Maßnahmen des Sozialabbaus durchgeführt.

Weitergehende Forderungen zur Flexibilisierung richten sich auf die Lohnstruktur, z.B. auf die Schaffung von Öffnungsklauseln bei Tarifabschlüssen, um eine größere Bandbreite der Lohngestaltung vor allem nach unten zu ermöglichen, auf die Abschaffung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen, auf die untertarifliche Bezahlung von Arbeitslosen und auf die Wiedereinführung von Leichtlohngruppen, auf Lohnabschläge für Berufsanfänger und Jungfacharbeiter, um Produktivität von Arbeitskräften und Bezahlung ins Gleichgewicht zu bringen. Die Macht der Spitzenorganisation soll zugunsten regionaler, lokaler und betriebsnaher Entscheidungen eingeschränkt werden, die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen stärker an örtlichen und betrieblichen Angebots- und Nachfragebedingungen orientiert werden.

Nicht allein von neoklassisch orientierten Wirtschaftswissenschaftlern und neoliberalen Wirtschaftspolitikern, auch von Teilen der kritischen Sozialphilosophie und Sozialwissenschaft wird die Funktionsuntüchtigkeit des Arbeitsmarkts behauptet. So erwartet beispielsweise Gorz von der Automatisierung der Produktion »das Erlöschen der Lohnarbeit, der Marktmechanismen und des Arbeitsmarkts« (Gorz 1983, S. 72, S. 83). Die Zukunft liege in kleinen »überschaubaren Einheiten, wo Arbeit und Konsum/Leben wieder zusammenfallen« (Gorz 1980). Berger und Offe sprechen von einem »versagenden Allokationsprinzip«, und von einem »historisch erschöpften Organisationsmodell«, wobei sie das klassische Wettbewerbsmodell des Arbeitsmarkts im

Auge haben (Berger, Offe 1982). Sie empfehlen, anstelle des Marktprinzips oder komplementär dazu andere Prinzipien und Einrichtungen zur Allokation von Arbeitskraft und Einkommen zu setzen. Man komme gar nicht umhin, einen wachsenden Teil der im erwerbsfähigen Alter stehenden Bevölkerung in Zukunft anders als durch den 'Verkauf' ihrer Arbeitskraft mit Einkommen zu versorgen, eine Vorstellung, die logisch aus den Thesen vom Rückgang abhängiger Erwerbsarbeit und dem »Ende der Arbeitsgesellschaft« ableitbar sind (dazu kritisch: Bosch 1986, S. 116ff.).

Auch Berger und Offe wollen letzten Endes den Arbeitsmarkt von restringuierenden rechtlichen Regeln befreit oder zumindest entlastet wissen, wobei man nach ihrer Ansicht am »emanzipatorischen Aspekt der freien Lohnarbeit« ansetzen und freien und gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt schaffen könnte. Ähnlich wie Habermas, der von einer »Kolonialisierung der Lebenswelt« durch Rechtsnormen gesprochen hat, befürchten auch Offe und Berger durch die Verrechtlichung des Arbeitsmarkts für den Arbeitnehmer eine Freiheitsbeschränkung und Entfremdung durch staatlichen Zentralismus sowie für die Unternehmen Probleme für ihre Kapitalverwertung. Sie sprechen von der 'Überdosierung' quantitativer und qualitativer Beschäftigungsgarantien und einer politisch-rechtlichen Überformung arbeitsrechtlicher Vertragsbeziehungen durch 'wirtschaftsbürgerliche' Grund- und Statusrechte (S. 362). Hierzu zählen sie die Repräsentations- und Verhandlungsrechte von Betriebs- und Personalräten gegenüber dem Management, die sozialstaatliche Festlegung der staatlichen Wirtschaftspolitik auf das Vollbeschäftigungsziel, die gesamte Arbeitsschutz- und Kündigungsschutzgesetzgebung, die politische Programmatik der 'Humanisierung der Arbeit' u.a.m. Solche gesetzlichen oder administrativen Vorgaben könnten die Investitionsentscheidungen der privatautonomen Unternehmen negativ beeinflussen und damit die mit der Regulierung beabsichtigte soziale Verfassung des Arbeitsmarkts ins Gegenteil verkehren.

Berger und Offe kommen hierin der neoklassischen Kritik an der Regulierung des Arbeitsmarkts insofern nahe, als sie offensichtlich die prinzipielle Unvereinbarkeit von Wirtschafts- und Sozialpolitik, von Effizienz und Beschäftigungssicherheit, unterstellen. Schutzrechte und Profitabilität scheinen sich nicht zu vertragen, zumindest dann, wenn das Spiel mit den Ansprüchen und Anrechten zu weit getrieben wird und die gesetzliche Normierung unabänderlich ist. Dies erzeuge ein ungünstiges Investitionsklima. Deshalb sollte man anstelle einer »Überdosis« an industriellen Bürgerrechten im Produktions- und Arbeitsprozeß lieber Formen institutioneller und materieller Sicherung der Arbeit *außerhalb* des Arbeitsmarkts (z.B. durch Eigenarbeit und mehr Selbständigkeit) setzen (wobei zweifelhaft bleibt, ob diese die reguläre Ökonomie weniger belasten würden als die bisherigen Regulationsformen).

3. Die Illusion der Abstinenz der »großen Politik«

Wenn Neoliberale und eine Reihe kritischer Linker den Individuen oder Kleingruppen mehr Autonomie und Entscheidungsfähigkeit verschaffen wollen, so glauben sie, dies könne durch Dezentralisierung der Steuerungs- und Regelungsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt geschehen; dadurch, daß sich der Staat oder die großen korporatistischen Verbände aus der Arbeitsmarktpolitik heraushalten.

Dies ist eine Illusion. Was wäre die Folge einer solchen verringerten Einheitlichkeit der Beschäftigungsbedingungen, eines verringerten Vergesellschaftungsgrades des Arbeitsmarkts? Womöglich würden sich einige Individuen oder Gruppen besser stellen als heute, die große Masse der Arbeitskraftanbieter jedoch würde sich eher verschlechtern. Ein Grund dafür liegt darin, daß die Produktionsstruktur und die Gütermärkte stark vermachtet und von großen Ungleichheiten durchsetzt sind. Würde man die Entscheidungsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt deregulieren oder dezentralisieren, würden die Gütermarktstrukturen wesentlich stärker auf den Arbeitsmarkt durchschlagen; wir würden uns den heutigen Verhältnissen in den USA oder in Japan oder denjenigen in Italien in den 60er Jahren nähern, wo jeweils herrschende und beherrschte Unternehmen und stark polarisierte Produktmärkte gigantische Ungleichheiten und Chancengefälle (nach Arbeitskräftegruppen und Regionen) im Arbeitsmarkt etabliert haben (vgl. dazu Teil C, Kapitel II). In diesen Ländern, die sich gegenüber der Bundesrepublik durch eine stärker dezentrale politische Steuerung des Arbeitsmarkts auszeichnen, regiert keineswegs der »Markt«, sondern der Arbeitsmarkt wird vom Machtgefüge der Gütermärkte dominiert.

Eine Dezentralisierung, d.h. weniger einheitliche Regelung des Arbeitsmarktprozesses, würde darüber hinaus die Verteilung der Löhne, Verdienstchancen, Arbeitslosigkeitsrisiken usf. noch stärker als heute dem Machtgefüge der gesellschaftlichen Gruppen auf der Angebotsseite des Arbeitsmarkts ausliefern; die Chancenverteilung würde noch mehr durch Vermögen, Besitzverhältnisse, Beziehungen, durch in Erziehung und Schule erworbene Artikulationsfähigkeit und dadurch bedingtes individuelles Durchsetzungsvermögen geprägt. Akademisch gebildete Beschäftigte erzielen im Durchschnitt fast doppelt so hohe Ertragsraten ihrer Bildung wie die große Masse der weniger gebildeten Arbeitseinkommensempfänger, ein Umstand, der sich allein machtpolitisch erklären läßt (vgl. dazu Teil C).

Die Grundfrage ist deshalb nicht, ob der Arbeitsmarkt von einzelnen oder von mächtigen Organisationen gesteuert werden soll, denn Macht läßt sich gar nicht tilgen; die Kernfrage ist vielmehr, *welche Macht wie* über den

Arbeitsmarktprozeß entscheidet. Der Staat nimmt in jedem Falle Einfluß (und ist für das Ergebnis des Arbeitsmarktprozesses auch verantwortlich), auch da, wo er über Anpassung und Verteilung von Arbeitsmarktchancen und -risiken nicht selbst verfügt, dies vielmehr z.B. den Tarifparteien überläßt. Der Staat setzt indes die Regeln, nach denen diese Tariforganisationen zu entscheiden haben; und er bestimmt wesentlich durch Rahmengesetzgebung bei der schulischen und beruflichen Bildung über die qualifikatorische Zurichtung der Arbeitskraft.

So paradox es für manche Ohren klingen mag: »Markt« im Sinne größerer Unabhängigkeit und Entscheidungsfähigkeit des einzelnen setzt zentrale und umfassende Regelung und Steuerung voraus. Er erfordert einen hohen Grad der Vergesellschaftung, der gemeinsamen Entscheidung möglichst aller Gesellschaftsmitglieder sowie ein hohes Maß an Souveränität der Marktteilnehmer, Voraussetzungen, die der »Markt« nicht selbst erzeugt, sondern die erst hergestellt werden müssen. Nicht auf unregulierten Arbeitsmärkten ist die individuelle Autonomie am größten, sondern auf den überbetrieblich regulierten, standardisierten berufsfachlichen Märkten, die noch am ehesten die Unabhängigkeit des Arbeitskraftanbieters von bestimmten Beschäftigern sowie Freizügigkeit und die Selbstbestimmung der Berufskarriere erlauben (vgl. Teil C).

Vergesellschaftung des Arbeitsmarkts muß wiederum nicht heißen, daß der Entscheidungsträger »Staat« auf bürokratische Weise den Arbeitsmarktprozeß reglementiert. Zentrale Steuerung durch den Staat oder große Verbände bildet noch keine Garantie für die »Autonomie der vielen« auf dem Arbeitsmarkt; denn Staat, Arbeitgeber und Gewerkschaften können auch das Geschäft bestimmter Gruppen besorgen. Für die »Autonomie der vielen« ist die Fähigkeit und Kraft der Arbeitsgesellschaft und ihrer Organisationen zu *solidarischem Handeln* maßgeblich; entscheidend ist, wie »exklusiv« oder »inklusiv« die Politik ausgerichtet ist, die über die Chancenverteilung bestimmt. Es ist in diesem Zusammenhang vielleicht bezeichnend, daß in den skandinavischen Ländern, die sich seit dem 2. Weltkrieg am stärksten durch ein gesamtgesellschaftliches Solidarvermögen hervorgetan haben, entgegen landläufiger Vorstellung nicht der Staat Arbeitsmarkt Vorgänge vollends regelt. Die »Verfassung« des schwedischen Arbeitsmarkts basiert in erster Linie auf einem 1938 zwischen den Zentralverbänden der Arbeitnehmer (LO) und der Arbeitgeber (SAF) abgeschlossenen Solidarpakt – eine Art Grundverständnis über die Regeln der Arbeitsmarktgestaltung, in deren Mittelpunkt die Tarifhoheit und die Selbstregulierung durch die Beschäftigungsparteien steht. Die Arbeitslosenversicherung beispielsweise liegt in Schweden in den Händen der Gewerkschaften.

4. Institutionen und Regeln – Fremdkörper oder Schmiermittel der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarkts?

Es ist sicherlich zutreffend, daß kapitalistisch-marktwirtschaftliche Wirtschaftssysteme nur funktionieren können, wenn die Unternehmen rentabel wirtschaften; und daß Unternehmen nur investieren, wenn sie sich davon Gewinne versprechen. Wie aber Wirtschaftlichkeit in der Produktion und Renditen aus dem Kapitaleinsatz am besten zu erzielen sind, dafür gibt es keine generelle Antwort. Vielmehr muß man eine große Bandbreite möglicher gewinnträchtiger Lösungen unterstellen. Ein reglementierter Arbeitsmarkt liegt ebenso innerhalb der systemischen Toleranzgrenzen wie ein unreglementierter. Kapitalismus ist absorptionsfähiger und viel elastischer und wandlungsfähiger, als gemeinhin angenommen wird.

Dies gilt auch und gerade für den Markt für Arbeitskraft. Hier wird zu Recht darauf hingewiesen, daß dieser Markt nicht mit dem Warenmarkt vergleichbar ist, da die Arbeitsleistung untrennbar mit ihrem menschlichen Besitzer verbunden ist und dieser individuelle und soziale Bedürfnisse hat, die im Wirtschafts- und Arbeitsprozeß in Rechnung zu stellen sind. Wie mit diesen Bedürfnissen im Arbeitsprozeß umgegangen wird – ob durch Unterdrückung oder dadurch, daß man ihnen zu entsprechen sucht –, ist offen; Gewinne können auf die eine oder andere Weise eingefahren werden. Zuckerbrot und Peitsche sind alternative, aber gleichermaßen systemverträgliche und vielfach praktizierte, wenn auch nicht unbedingt gleichwertige Methoden, um Arbeitskraft zu motivieren und zu mobilisieren; und die Kooperation der Unternehmer mit Gewerkschaften ist prinzipiell ebensowenig inkompatibel mit den Unternehmenszielen wie eine Strategie, die darauf angelegt ist, die Arbeitskräfte auseinanderzudividieren und die Verbandsbildung zu vereiteln.

Ähnliches gilt für Kompromisse und Vereinbarungen, die aus den Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern hervorgehen. Die Wirkungsweise von Regelungen für das Ergebnis des Wirtschaftsprozesses ist a priori unbestimmt. Häufig ist sie ambivalent. Natürlich können Regelungen die Dispositionsfähigkeit des betrieblichen Managements beschränken. Dies sollen sie auch. Bestimmte Lösungsformen bzw. Verhaltensweisen sollen damit ausgeschlossen oder zumindest erschwert werden. Aber damit ist noch keineswegs die Flexibilität oder gar die Gewinnfähigkeit zunichte gemacht. Denn das Verriegeln bestimmter Lösungswege kann neue Pfade eröffnen, diese begehbar machen und ihnen größere Legitimität zusichern. Regelungen und ihre Schöpfer auf der Arbeitnehmerbank – seien es Betriebsräte, Gewerkschaften oder staatliche Akteure – sind keineswegs notwendigerweise destruktiv für den Arbeitsmarktprozeß, wie das neoliberale Theoretiker

ebenso wie ein Teil der radikalen Denkströmung in der Arbeitsmarkttheorie annehmen (vgl. dazu Teil A, Kapitel III).

Kollektivrechtliche Regelungen heben die Anpassungskraft des Arbeitsmarktes keineswegs auf, sondern modifizieren sie. Ihre objektive Funktion ist vergleichbar mit der von Korsettstangen, die die Biegsamkeit des Korsetts in manche Richtung stark einschränkt, seine Geschmeidigkeit und Elastizität in andere Richtungen hingegen unbehindert läßt. Gewonnen wird auf diese Weise eine Stütze, ein Maß an Gewißheit gegen bestimmte unerwünschte Bewegungen. Die Regulierung des Arbeitsmarkts beruht auf einem analogen Prinzip der Stabilisierung; diese liegt gleichermaßen im Interesse von Arbeitnehmern und von Betrieben, die an gewissen Fronten Ruhe und Bestimmtheit suchen, um an anderen Fronten voll aktionsfähig zu sein; sie schaffen damit ein Standbein, um mit dem Spielbein im Binnen- und Außenbereich ihre Flexibilitätsschancen voll nutzen zu können. Die Vorstellung, der freie, unreglementierte Arbeitsmarkt entspräche dem Unternehmerinteresse, weil er besonders großen Handlungsspielraum belasse, ist abwegig.

Die Unternehmen »sehnen« sich nicht nach dem freien Markt; vielmehr ist ihnen daran gelegen, sich von verhaltensdeterminierten Marktkräften, also von Fremdsteuerung, soweit wie möglich zu befreien sowie Autonomie und die Fähigkeit zum strategischen Handeln zu gewinnen. Uneingeschränkte Wirksamkeit des Konkurrenzprinzips läßt viel weniger Luft zum Atmen als Regeln, die Kalkulierbarkeit und Stabilität begründen. Letztere Wirkungen wiederum hängen davon ab, wieweit die Regeln von beiden Seiten, vom Beschäftigten wie vom Arbeitnehmer, als legitime Geschäftsgrundlage akzeptiert werden. Damit ist nicht impliziert, daß die Interessenkontrahenten, die die Regeln aushandeln, in einer gleichen oder vergleichbaren Machtposition und mit gleichen Mitteln ausgestattet sind. Aber solange die Unternehmen auf Arbeitskraft angewiesen sind und keine beliebige, vollständige und kostenlose Austauschbarkeit besteht, ist ein Minimalkonsens in Gestalt von Grundregeln als Rahmen der Auseinandersetzung und der Konfliktlösung auch aus dem Arbeitgeberinteresse heraus so unverzichtbar wie die Regeln eines Gesellschaftsspiels.

Das Regelwerk bedeutet auch keinesfalls die Aufhebung von Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt. Es führt lediglich zu einer Modifikation oder Umlenkung der Konkurrenz in einer Weise, die dem Interesse der Akteure und ihrer jeweiligen Machtausstattung eher entspricht als der »reine Wettbewerb«. Die infolge von Normen und Spielregeln eingeschränkten Konkurrenzbeziehungen sind stets partieller Art, insoweit sie immer nur einen Teil des Arbeitsmarktprozesses steuern, den anderen hingegen unbeeinflusst lassen, womit sich dort das Konkurrenzprinzip mehr oder weniger austoben kann.

Auch aus dieser Perspektive, der Perspektive des Anpassungsvermögens, ist der »freie« Arbeitsmarkt eine Fiktion, ein Wunschbild, das einer individualistischen, sowohl die sozialen Bedürfnisse der Arbeitnehmer wie auch die Autonomieinteressen der Unternehmer negierenden Vorstellung entspricht, also die gesellschaftliche Natur des Arbeitsmarkts verkennt. Zur Herstellung eines freien, ausschließlich den Marktgesetzen von Angebot und Nachfrage gehorchenden Arbeitsmarkts müßte man Machtstreben ebenso wie kollektives Handeln abschaffen; dies dürfte ebensowenig gelingen wie der Versuch, die Gesellschaft als solche aufzuheben.

In diesem Band soll gezeigt werden, daß stabile, gegen kurzfristige Machtverschiebungen resistente Regeln kein Hindernis oder Fremdkörper, sondern im Gegenteil Voraussetzung für dynamische Arbeitsmarkteffizienz sind; hierin, und nicht in exogenen Störkräften, ist der letztendliche Grund für Regulierung im Arbeitsmarkt zu sehen.

Als Beispiel sei wiederum der »berufsfachliche Arbeitsmarkt« erwähnt, dessen Funktionstüchtigkeit auf dem ungehinderten und möglichst friktionslosen zwischenbetrieblichen Arbeitskräfteaustausch basiert, der wiederum erst durch überbetriebliche Standardisierung der Berufsausbildung und bestimmte Allokationsregeln ermöglicht und gesichert wird. Ähnliche Regelungsvoraussetzungen müssen auch auf innerbetrieblichen Arbeitsmärkten existieren, wenn Anpassungsflexibilität erzielt werden soll. Effizienz, insbesondere jene, die über den Tag und den Ort hinausgeht, setzt somit die soziale Organisation des Arbeitsmarkts zwingend voraus.

5. Der harte Kern des Arbeitsmarktgeschehens: Der Arbeits- und Produktionsprozeß

Als Forscher kann man sich dem Verständnis des Arbeitsmarktprozesses – seiner Struktur und Dynamik – auf unterschiedliche Weise nähern. Zum Beispiel vom Ergebnis dieses Prozesses her, indem man etwa untersucht, wer wann welche Beschäftigung findet; wie er dafür entlohnt wird; wie hoch die Rate des Umschlags von Arbeitskräften zwischen Beschäftigungsverhältnissen ist; wie sich die Arbeitslosigkeit auf Erwerbspersonen mit welchen Merkmalen verteilt; wie Dauer und Häufigkeit der Arbeitslosigkeit ausfallen usw. Die Registrierung und Beobachtung von Beständen und Bewegungen entspricht etwa der Analyse von Leistungsvermögen und effektiver Leistung eines Kraftfahrzeugs mit Hilfe einer Instrumententafel oder eines Prüfstands.

Das Wissen aber, wie die Leistung des Automobils tatsächlich zustande kommt, setzt die Kenntnis dessen voraus, was unter der Motorhaube abläuft – in Motor und Getriebe. Auf den Arbeitsmarkt bezogen, liegt der Funktionskern im Produktions- und Arbeitsprozeß. Hier oder hierauf bezogen werden die steuernden Regeln und Normen geschaffen, selbst die, die außerhalb der unmittelbaren betrieblichen Sphäre Arbeitsmarktabläufe beeinflussen – etwa die Regeln der Zumutbarkeit von Arbeitsplätzen für Arbeitslose, die Vermittlungspolitik der Arbeitsämter oder auch die Rechte und Pflichten, die der Gesetzgeber den Betriebsräten oder den Tarifvertragsparteien zuweist. Sie alle sind in ihrer Genese letztlich nur über die Prinzipien und die Praxis der betrieblichen Arbeitskräftenutzung zu dechiffrieren. Der Arbeits-»Markt« ist nur von der Organisation der Arbeit und des Arbeitsvollzugs her zu begreifen, hier muß die Theoriebildung ansetzen, auch wenn dies im herkömmlichen Verständnis außerhalb oder jenseits der definitorischen Abgrenzung des Arbeitsmarktbegriffs oder des Bereichs der Arbeitsmarktanalyse liegt.

Arbeitsteilige Produktion bzw. Leistungserstellung erfordert die Kooperationsbereitschaft und -fähigkeit der Produzierenden und ist somit ein eminent »sozialer« Prozeß, der der »individualistischen« Logik des Markts widerspricht. Dies hat wohl John R. Hicks – ein Klassiker der Arbeitsmarkttheorie – in seinen späteren Schriften über den Arbeitsmarkt deutlich gesehen, als er bemerkte:

»An economically inferior system which is acceptable may be more efficient, even economically, than one which is better tailored but which sets up social stresses that themselves affect production« (Hicks 1956, S. 11).

Hicks korrigierte damit in fundamentaler Weise seine auf dem Wettbewerbsmodell basierende, klassische Erstfassung über den Arbeitsmarkt (Hicks 1932), in der er noch auf flexiblen Löhnen und ungehemmter Mobilität bestanden hatte. Hicks II urteilt über Hicks I: »Ein im jugendlichen Leichtsinne verfaßtes, durchweg schlechtes Buch mit einem schrecklichen ersten Kapitel« (Hicks 1968, S. 310, 311 und 321).

Eine Grundfrage für Arbeitsmarktabläufe ist, wie die Unternehmen sich Arbeitskraft verfügbar machen und diese einsetzen, um damit ihre Ziele am besten verfolgen zu können. Wie ist das potentielle Arbeitsvermögen am besten mobilisierbar? Die Fälle, in denen der produktive Beitrag »technisch«, z.B. durch Maschinen, vorgegeben und sofort fixiert ist, oder per Leistungsentlohnung beherrschbar und damit vom Leistungswillen des Arbeiters unabhängig gemacht werden kann, bilden eher die Ausnahme. Im Regelfall stellt sich die Frage, wie der Betrieb aus seinen Beschäftigten den größten Nutzen gewinn herausholt. Stellt er lieber weniger qualifizierte, billigere Arbeitskraft ein oder teure Fachkräfte? Wie kann er die Arbeitskräfte am besten dazu bringen, sich auf neue Produkte und Verfahren umzustellen oder auf neue

Absatzmarktsituationen einzustellen? Was passiert, wenn er ihnen Spielräume bei der Arbeitsgestaltung einräumt? Führt er damit besser als bei strenger Kontrolle des Arbeitsvollzugs und genau und detailliert festgelegten Arbeitsaufgaben? Soll er den Beschäftigten irgendwelche Sicherheiten in bezug auf das Beschäftigungsverhältnis einräumen und Aufstiegsmöglichkeiten schaffen oder sich lieber die leichte Austauschbarkeit vorbehalten, sich damit die Chance eröffnen, jüngere und besser vorqualifizierte Leute nach Bedarf und Verfügbarkeit engagieren zu können und seine Beschäftigten der Disziplinierungskraft des externen Arbeitsmarkts aussetzen? Wieweit soll er mit dem Betriebsrat kooperative Beziehungen eingehen, wieweit auf ein Konfliktverhältnis setzen?

Solche und ähnliche Fragen stellen sich der Unternehmensleitung, wenn auch in unterschiedlicher Gewichtung in verschiedenen Segmenten des Arbeitsmarkts; sie können im allgemeinen nicht ad hoc und ad libitum entschieden werden; es müssen feste Grundmuster der Lösung vorgegeben oder herbeigeführt werden, regelhaftes Verhalten demonstriert, eben Grundregeln gesetzt bzw. vereinbart werden, zumindest solange der Betriebszweck nicht nur ein vorübergehender ist. Hieraus erwächst die kurzfristig gegen Abänderung relativ resistente »Strukturierung« des Arbeitsmarkts. Das Anheuern von Arbeitskräften vor den Werkstoren für bestimmte und genau bestimmbare Aufgaben und die sofortige Entlassung nach Vollzug dieser Aufgaben – eine Vorstellung, von der orthodoxe Arbeitsmarktmodelle noch sehr stark geprägt sind – ist kein verallgemeinerbares Phänomen. Typisch ist in großen Teilen der Wirtschaft eher die Bindung bestimmter Arbeitskräfte an bestimmte Betriebe und die Umstellung der vorhandenen Belegschaft auf neue Aufgaben und Anforderungen im Zuge des technisch-organisatorischen Wandels. Produktivität und Anpassungskapazität sind in diesem Fall unabdingbar mit der Stabilität von Arbeitskräften und Beschäftigungsverhältnissen verknüpft. Diese »Lösungsform« betrieblicher Interessenkonstellationen bildet die Grundlage für kollektivrechtliche Vereinbarungen, in denen Anforderungen des Managements wie Sicherungsbedürfnissen der Arbeitnehmer in bezug auf Beschäftigung und Einkommen entsprochen wird.

Aber nicht nur von der Lösung unmittelbar personalbezogener Entscheidungsprobleme werden Arbeitsmarktprozeß und Arbeitsmarktstruktur geprägt. Auch die Politik von Unternehmen, die sich nicht unmittelbar auf Arbeitskräfteversorgung und Arbeitskräftenutzung richtet, strukturiert den Arbeitsmarkt – zumindest mittelbar: so etwa die Beziehungen zwischen Unternehmen oder Betrieben auf den Produktmärkten. Gelingt es beispielsweise Unternehmen, andere zu beherrschen, ihnen Risiken und Anpassungslasten im Wirtschaftsprozeß aufzubürden oder Instabilität, z.B. konjunkturelle, auf

sie abzuwälzen, so entstehen hierdurch zwischenbetriebliche Hierarchien, die entsprechend abgestufte Verteilungen der Beschäftigungschancen in den betroffenen Betrieben zur Folge haben können. Je massenhafter Strategien und Maßnahmen der zwischenbetrieblichen Kosten- und Risikoabwälzung praktiziert werden, desto deutlicher tritt dies in der Gesamtstruktur des Arbeitsmarkts und im Chancenprofil der Arbeitskräfte zutage (zur Rolle zwischenbetrieblicher Arbeitsteilung und zwischenbetrieblicher Abhängigkeiten für die Strukturierung des Arbeitsmarkts: vgl. Teil C, Kapitel II und III).

6. Mikro- und Makrodimension des Arbeitsmarkts

Der Arbeitsmarkt ist interessengesteuert, da er nicht an dem Systemerfordernis betrieblicher Rentabilität vorbeikommt, sondern Lösungen gefunden werden müssen, die diesem Erfordernis entsprechen. Damit aber ist die Lösungsmodalität noch keineswegs festgelegt; es gibt – wie oben betont – ein breites Spektrum von faktischen Gestaltungsmöglichkeiten durch betriebliche Politik sowie überbetrieblicher Rahmenregelungen, die die betriebliche Praxis kanalisieren, dadurch, daß sie betriebliche Optionen einschränken, andere hingegen fördern.

Eine zweite Kernfrage bei der Gestaltung von Arbeitsmarktstruktur und -prozeß ist die, inwieweit ausschließlich den einzelwirtschaftlichen Interessen der Unternehmen gefolgt wird, beziehungsweise überbetriebliche, gesamtwirtschaftliche oder sogar übernationale Gesichtspunkte Berücksichtigung finden, inwieweit es mit anderen Worten ein Ausgleich von Interessenlagen auf der Mikro- und Makroebene des Arbeitsmarktes gibt. Diese Beziehungen lassen sich anhand der Frage verdeutlichen, wieweit es unter bestimmten Voraussetzungen dem einzelnen Unternehmen möglich ist, sich auf Kosten Dritter – seien es andere Unternehmen oder die Solidargemeinschaft – zu »bereichern« oder schadlos zu halten.

Manchem mag diese Problematik vielleicht besser aus dem Umweltbereich geläufig sein. Dort ist uns in den letzten Jahren bewußter geworden, daß belastende Schadstoffe (z.B. Gifte) entweder an Ort und Stelle und auf eigene Kosten des Verursachers unschädlich gemacht werden können, auf einer Sondermülldeponie gelagert bzw. behandelt werden können, wo sie erst mit erheblichem zeitlichem Verzug allgemeine und viel schwerer abschätzbare, eventuell kaum mehr reparierbare Kosten hervorrufen, z.B. in Form von Grund- und Trinkwasserverunreinigung. Darüber hinaus ist deutlicher geworden, daß sich das Problem des »Recycling« nicht ohne weiteres auf

dezentral-marktwirtschaftliche Weise lösen läßt; dies hat uns u.a. das Beispiel der Pfandflasche gelehrt, die selbst nach Ansicht der wirtschaftsliberalen Süddeutschen Zeitung nur noch durch staatliches Eingreifen gerettet werden kann. Dort heißt es:

Was für Industrie und Handel ein bequemes Geschäft ist, wächst der Allgemeinheit über den Kopf: die Wegwerfpackung, die mehr und mehr einen Müllnotstand verursacht. Die Hoffnungen darauf, daß sich der Handel freiwillig umweltfreundlich verhalten werde, sind unreal. ... Tatsächlich ist es ja für den Kaufmann auch viel einfacher, sich nicht mit dem Pfandgeschäft und Flaschenlager zu belasten, sondern den Abfall dem Käufer aufzubürden. ... Weil die Müllkosten nicht auf der Getränkerechnung stehen, ist »ex und hopp« scheinbar so billig und gewinnt den ungleichen Konkurrenzkampf gegen die Flasche. ... In der Not versuchen manche Gemeinden, sich des Mülls durch Export zu entledigen (vgl. Süddeutsche Zeitung, 13.3.1986).

Auch auf dem Arbeitsmarkt können Mikro-Makro-Beziehungen in dieser »ökologischen« Dimension begriffen werden. Auch hier stellt sich das Problem der Abwälzung von Lasten, und es bietet sich die einfache Lösung der Externalisierung von Arbeitskraft an, häufig mit den gleichen Methoden wie im Umweltbereich (z.B. durch Export), wenn dafür kein Preis zu entrichten ist. Mit »externen Effekten« wird in der Ökonomie die unvollkommene Erfassung und Abbildung von Aufwand und Ertrag in den Marktpreisen bezeichnet.

Ein entsprechender Fall liegt beispielsweise dann vor, wenn ein Betrieb vom externen Arbeitsmarkt qualifizierte Arbeitskräfte rekrutiert und weniger qualifizierte, verbrauchte oder leistungsgeminderte abstößt, wenn er quasi qualitativ mehr Arbeitskraft verbraucht, als er erzeugt. Er wird damit zum Kostgänger des allgemeinen Arbeitsmarkts, indem er Anpassungslasten externalisiert. Tritt dieses selektive, parasitäre Verhalten massenhaft auf, so bildet sich bezogen auf die Attraktivität von Arbeitskraft ein Gefälle zwischen dem Arbeitskraftangebot auf betriebsinternen und -externen Märkten; es entstehen Marginalisierungs- und Stigmatisierungsprozesse in der Arbeitskraftreserve, die zur Folge haben können, daß zumindest ein Teil der Arbeitskräfte nicht oder schwer vermittelbar ist.

Arbeitsmarktpolitisch kann man auf dieses Phänomen unterschiedlich reagieren: Man kann

- (a) den Zustand hinnehmen, wie er ist (= die sozialdarwinistische Lösung),
- (b) einen staatlich geschützten oder gestützten Arbeitsmarkt für die schwer vermittelbaren Arbeitskräfte einrichten (= die protektionistische Lösung),
- (c) die Beschäftigten per Auflage, Quotenregelung und dgl. zwingen, die »Problemfälle« des Arbeitsmarkts wieder in den Arbeitsprozeß einzugliedern (= die Rehabilitationslösung),

*enthalten f. d. jetzt als die
Länder mit den durch werden*

(d) der Selektivität am Ort und zum Zeitpunkt der Entstehung begegnen durch gesetzliche Auswahlrichtlinien für die betriebliche Personalwirtschaft, Gebote zur internen Requalifizierung und durch allgemeinen Kündigungsschutz; kurzum durch Regelungen, die den ungehinderten, selektiven Austausch von Arbeitskraft zwischen internen und externen Arbeitsmärkten einschränken mit der Folgewirkung, daß Anpassungslasten »internalisiert« werden, d.h. nicht auf die Allgemeinheit abgeschoben werden können (= die vorbeugende Lösung).

In der Realität werden die verschiedenen Optionen für eine politische Reaktion oft kombiniert. Was – etwa bei internationalem Vergleich – variiert, ist eher das Mischungsverhältnis in der Verfolgung von Handlungsmöglichkeiten als die ausschließliche Anwendung der einen oder anderen Option.

Unweigerlich schlagen ohnehin alle Lösungen auf die Beschäftigten zurück. Denn es gibt keine Anpassung im Arbeitsmarkt zum Nulltarif, sie erfordert stets Ressourcen. Während aber bei den letzten beiden Lösungen die Belastung für die Beschäftigten offensichtlich und unmittelbar erfassbar und wirksam ist, ist sie bei den ersten beiden Lösungsvarianten indirekt und zunächst weniger erkennbar; sie drückt sich eher, wie im Fall (b), in der allgemeinen steuerlichen Belastung aus oder im Fall (a) in sozialem Unfrieden und sozialer Instabilität, einem daraus resultierenden unattraktiven Industriestandort, in ungünstigem Investitionsklima, in der Verknappung von qualifizierter Arbeitskraft.

Der Ursache-Wirkungszusammenhang ist hier häufig ein zeitlich gedehnter und damit verdeckter, der auch überspielt werden kann, indem die Anpassungslasten auf gänzlich andere Wirtschaftsbereiche und möglicherweise sogar in andere Länder abgewälzt werden. (Die Umverteilung von Kosten und Risiken auf Arbeits- und Produktmärkten ist Gegenstand von Teil C, Kapitel III.)

Für den einzelnen Beschäftigten erscheint die Nutzung von Arbeitskraft häufig als freies Gut. Warum sollte sich der einzelne Betrieb auch um Requalifizierung oder »Reparatur« von Arbeitskraft bemühen, wenn unverbrauchte, produktivere auf dem äußeren Markt vorhanden ist? Die Antwort kann nur lauten, daß er intern Anpassungslasten für Vorgänge, die er selbst erzeugt, nur dann übernimmt, wenn er durch generelle Gebote oder Sanktionen davon abgehalten wird, den externen Markt mit »verbrauchter«, leistungsgeminderter Arbeitskraft zu »verschmutzen«. Die Erhaltung bzw. Regenerierung von Arbeitskraft liegt nicht unbedingt im Interesse der einzelnen Beschäftigten, wohl aber – als wichtige externe Angebotsbedingung – im Interesse der Arbeitgeber als Kollektiv. Insofern sind kollektivrechtliche oder gesetzliche Regulierungen mit dem Ziel des Ausgleichs bzw. der Abstimmung

einzelwirtschaftlicher und gesamtwirtschaftlicher Rationalität auch kein überflüssiger Luxusartikel, den man sich nur in guten Zeiten leisten zu können glaubt. Über das Kollektivrecht hinausgehende gesetzliche Regulierung als Korrektiv kann prinzipiell deshalb erforderlich werden, weil kollektivvertragliche Abmachungen zumeist auf Teilbereiche der Wirtschaft beschränkt sind und prinzipiell immer die Gefahr in sich bergen, daß sich die Beschäftigungsparteien bewußt oder unbewußt auf Kosten Dritter, auf Kosten der nicht organisierten Bereiche einigen.

Ein Grundkonflikt, den jede Arbeitsgesellschaft auszutragen hat, ergibt sich aus der Frage, wie weit das Regulierungs- und Steuerungssystem des Arbeitsmarkts Lösungsformen der Anpassung und Verteilung hervorbringt, die einen sozialen und zeitlichen Ausgleich von Kosten und Erträgen ermöglichen und bewirken; die Investitionsneigung der Unternehmen wird in jedem Falle von Externalisierung der Lasten betroffen, wenn nicht »hier«, dann »dort« und wenn nicht »heute«, dann »morgen« (vgl. dazu: Teil A, Kapitel III).

A. Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktstrukturen – Konzeptuelle Grundlagen

I. Zum Begriff des Arbeitsmarkts

1. Allgemeines

Mit dem Begriff *Arbeitsmarkt* sei die gesellschaftliche Einrichtung bezeichnet, die zwei grundlegende Funktionen und Prozesse miteinander verknüpft:

- Die Vermittlung von Angebot und Nachfrage von Arbeitskraft; diese sei als *Anpassung* bezeichnet; sie umschließt nicht allein die (veränderte) Zuordnung von Arbeitskräften zu Arbeitsplätzen, sondern auch die Veränderung von Zahl und Art der Arbeitsplätze und Arbeitskräfte. Der Begriff Anpassung impliziert nicht, daß die Vermittlung von Angebot und Nachfrage notwendig zu einer Gleichgewichtslage im Sinne der Räumung des Arbeitsmarkts führt. Anpassung schließt den Fall des Ungleichgewichts mit ein.
- Die *Verteilung* gesellschaftlicher Chancen und Risiken auf die Arbeitskräfte, verstanden nicht nur als Einkommen im materiellen Sinne (wie Löhne und andere geldwerte Gratifikationen), sondern auch im immateriellen oder nicht unmittelbar materiellen Sinne von Beschäftigungssicherheit, Autonomie der Arbeitsgestaltung, gesellschaftlichem Status und sozialem Ansehen, beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten etc.

Im Grundmodell der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie fallen die Anpassungs- und Verteilungsfunktionen – hier im Sinne einer doppelten Allokation: von Arbeitskräften auf produktive Aufgaben und von dadurch erwirtschafteten Erträgen auf die Arbeitskräfte – unmittelbar und gänzlich zusammen. Anpassung und Verteilung erfolgen *uno actu* und *simultan*. Die Lohnhöhe als Steuerungsmechanismus bewirkt stets beides: Eine Lohnveränderung induziert eine Anpassungsleistung von Angebot und Nachfrage (in Richtung Gleichgewicht) und zugleich eine Verteilungswirkung im Sinne der Veränderung der Verteilungsposition des betroffenen Arbeiters oder der Arbeitskräftegruppe.

De facto fallen allerdings Anpassungs- und Verteilungsfunktionen häufig auseinander. Sie sind Gegenstand getrennter Handlungen und Maßnahmen und sind auch zeitlich nicht unbedingt koordiniert. Es gibt Anpassungsvorgänge, die keine oder zumindest keine unmittelbaren Verteilungseffekte zeitigen, wie beispielsweise lohnneutrale kurzfristige Umsetzungen von Arbeitskräften im Betrieb (z.B. der Einsatz von Springern zur Behebung von kurzzeitigen Personalengpässen, der mit Lohndifferentialen nichts zu tun hat; er erfolgt durch Anweisung des Vorgesetzten im Rahmen des betrieblichen Direktionsrechts). Umgekehrt gibt es viele verteilungswirksame Vorgänge, denen keine oder zumindest keine unmittelbaren Anpassungsleistungen oder -wirkungen entsprechen, wie beispielsweise die rein altersbedingte Gehaltserhöhung im Öffentlichen Dienst.

Der entscheidende Grund dafür, daß Anpassungs- und Verteilungsprozeß im Arbeitsmarkt vielfach auseinanderfallen, liegt darin, daß der Lohn als Steuerungsregulativ nur (noch) begrenzt wirksam ist. Oder anders ausgedrückt, daß der Bereich des Arbeitsmarkts, in dem Anpassung effektiv über den Lohn gesteuert wird, nur einen begrenzten Ausschnitt des gesamten Anpassungsgeschehens darstellt. Das Gros der Anpassungsvorgänge vollzieht sich durch Mengenanpassung oder durch qualitative Veränderungen, denen keine entsprechenden Preis-(Lohn-)Bewegungen vorausgegangen sind oder nachfolgen.

Die eingeschränkte Bedeutung des Lohnmechanismus ist bereits zu Beginn der 60er Jahre in einer breit angelegten OECD-Studie für verschiedene Länder belegt worden (vgl. OECD 1965).

Auch für die Bundesrepublik Deutschland sprechen die Ergebnisse empirischer Untersuchungen insgesamt wenig für die im Wettbewerbsmodell des Arbeitsmarkts angenommene Wirksamkeit der Lenkungsfunction des Lohns. Es gibt keinen engen Zusammenhang zwischen der Veränderung der Lohnstruktur und der Beschäftigungsstruktur:

- So hat sich seit Ende des Zweiten Weltkrieges ein gigantischer sektoraler Strukturwandel wie auch eine erhebliche Umschichtung der Beschäftigung innerhalb des produzierenden Sektors vollzogen, ohne daß sich am Lohngefüge viel geändert hätte (vgl. z.B. v. Knorring 1980, S. 31 bis 42; Gischer 1983, S. 611; Wiesner 1981, S. 126 ff).
- Der Strukturwandel in der Bundesrepublik wies zwischen 1970 und 1982 etwa das gleiche Tempo wie in den USA auf, obwohl die Lohnflexibilität in der Bundesrepublik sehr viel geringer war (vgl. Vogler-Ludwig 1985, S. 26).
- Gegen die Steuerungs- und Clearing-Fähigkeit der Löhne sprechen auch die Erfahrungen mit staatlichen Programmen der Lohnkostensubventionierung in den 70er Jahren. Ihr Erfolg war insgesamt bescheiden (Bundesanstalt für Arbeit 1978, S. 41 bis 45). Obgleich die Bezuschussung bis zu 80 % des Tariflohns betrug, gelang es nicht wie erhofft, bestimmte Arbeitskräftegruppen, wie Ungelernte und langfristig Arbeitslose, wieder in den Arbeitsprozeß einzugliedern (Semlinger, Lückner 1983).
- Es bedarf teilweise sehr großer Lohnverbesserungen, um Beschäftigte zu einem Wechsel des Arbeitgebers zu veranlassen (Weltz 1971).

Auch die innerbetrieblichen Lohnstrukturen erweisen sich als sehr stabil; dennoch vollziehen sich ständig umfassende Reallokationsprozesse von Arbeitskraft im Betrieb. Im Vorgriff auf spätere Analysen sei bereits hier vermerkt, daß diese betrieblichen Anpassungsleistungen nicht trotz, sondern wegen der relativen Lohnstarrheit möglich werden. Denn erst die Stabilisierung bzw. Verfestigung des Lohn-Leistungsverhältnisses, wie auch die Zurückdrängung des unmittelbaren Arbeitsplatzwettbewerbs durch Personalstabilisierung und längerfristige Beschäftigungssicherheit, gewährleisten die Bereitschaft zu sozialer Kooperation im Arbeits- und Produktionsprozeß, die vor allem überindividuelle Anpassungsleistungen im Betrieb möglich machen. In Anbetracht der stark gewachsenen Kapitalausstattung der Arbeitsplätze erhält der reibungslose, störungsfreie Produktionsablauf ein größeres Gewicht für die betriebliche Rentabilität. Diese ist wesentlich vom Ausmaß sozialer Kooperation im Betrieb abhängig. Lohnkonkurrenz und uneingeschränkte Beschäftigungselastizität stehen dieser Kooperationsbereitschaft im Wege. Sie sind entgegen der neoklassischen Theorie nicht ein Schmiermittel, sondern ein Hemmschuh des Anpassungsvermögens.

Wenn heute wieder nachhaltig nach einer »Flexibilisierung« von Löhnen und Beschäftigungsverhältnissen verlangt wird, so liegt dieser Forderung oft ein verengtes Bild des Arbeitsmarktprozesses zugrunde. Man denkt an Arbeitslose und offene Stellen, deren Mißverhältnis man durch bestehende Starrheiten in den Beschäftigungsbedingungen verursacht sieht. Daß hingegen diese Starrheiten sich auf Regelungen gründen, die Koordinationsleistungen im Arbeitsmarkt und darüber hinaus in der Produktion bedingen oder erst möglich machen, gerät meist völlig aus dem Blick. Es mag daher nützlich sein, zunächst einmal ein Konzept des Anpassungs- und Verteilungsprozesses des Arbeitsmarkts zu entwickeln, das die gesamte Spannbreite des realen Arbeitsmarktgeschehens einigermaßen widerspiegelt.

2. Der Arbeitsmarkt als Anpassungsprozeß

a) Formen und Instrumente der Anpassung

Der Arbeitsmarkt als Anpassungsinstitution zeigt viele Erscheinungsformen. Nimmt man den Begriff »Markt« wörtlich und bildlich als einen festen Ort, an dem Nachfrager und Anbieter wie auf einer Börse Tauschgeschäfte tätigen, so ist diese Vermittlungsform zwar nicht völlig verschwunden, jedoch selten geworden. Sie war beispielsweise üblich für Gesinde und Diensthofen auf

alpenländischen Bauernhöfen. Einmal im Jahr, am Lichtmeßtag, der zugleich Zahltag war und das Ende des alten und den Anfang des neuen Arbeitsjahres markierte, wurde Arbeitskraft gehandelt und getauscht. Auch bei Hafenarbeitern gab es in vielen Ländern und gibt es vielfach auch heute noch einen »Marktplatz« für Arbeit, auf dem täglich geheuert wird. Erst die staatliche Regelung der Beschäftigung in den deutschen Seehäfen oder – wie in angelsächsischen Ländern – ein von der Gewerkschaft geleitetes Einstellbüro (»Hiring Hall«) brachte eine zumindest teilweise Beendigung der völlig willkürlichen Einstellungs- und Entlassungspraktiken, von hoher Arbeitsplatzunsicherheit und unregelmäßiger Arbeitszeit und führte zu Stabilisierungen der Beschäftigung eines Teils der Arbeiter.

Selbst für Industriearbeit gab es den täglichen oder wöchentlichen »Spotmarkt«, auf dem sich Arbeiter einfanden, um sich für einige Stunden, Tage oder Wochen zu verdingen. Der Umschlag von Arbeitskräften im Tagesrhythmus ist in den Industrieländern zwar seltener geworden, jedoch nicht vollends verschwunden. Auch heute noch gibt es den Tages- oder Wochenmarkt für Gelegenheitsarbeiter (vgl. Wallraff 1985) und sogar für fachlich qualifizierte Kräfte, wie etwa im Bausektor. Derartige Arbeitsmärkte repräsentieren einen »Punktmarkt« – es wird Arbeitskraft meist unmittelbar durch den Beschäftiger eingekauft und vorübergehend genutzt; es bilden sich dabei in der Regel so gut wie keine Bindungen in Form wechselseitiger Verpflichtungen von Anbieter und Nachfrager heraus; das Arbeitsverhältnis bewegt sich häufig im weitgehend rechtsfreien Raum.

Noch sehr marktnah, der Urform der Markttransaktion jedoch bereits etwas entrückt, ist die Tauschform von Arbeitskraft, die sich mit Hilfe von Mittlereinrichtungen vollzieht. Anbieter und Nachfrager treffen – zumindest in erster Instanz – nicht mehr unmittelbar aufeinander, sondern begegnen sich über Stellenanzeigen und Stellengesuche in den Medien, über Arbeitskräfteverleihfirmen oder über den Arbeitsvermittler der öffentlichen Arbeitsverwaltung. Zumeist handelt es sich bei diesem Umschlag um beschäftigungslose Arbeitnehmer. Indes, auch Arbeitskräfte in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis können über Mittlerdienste auf dem Arbeitsmarkt auftreten. Dies ist beispielsweise üblich bei Führungskräften der Privatwirtschaft, die zumeist über einen Personalberater vermittelt werden.

Allen bisher genannten Anpassungsformen ist gemeinsam, daß sie die Transaktion von Arbeitskraft durch den Beginn oder die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses beinhalten. Dies entspricht der herkömmlichen begrifflichen Vorstellung, nach der sich Arbeitsmarktvorgänge beschränken auf: den erstmaligen Eintritt einer Person ins Erwerbsleben nach der schulischen oder beruflichen Ausbildung; den Wechsel des Beschäftigers während des

Arbeitslebens; die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses zum Zwecke vorübergehender Fort- oder Weiterbildung und schließlich den Austritt aus dem Erwerbsleben vor dem Ruhestand. All diese Arbeitsmarktvorgänge vollziehen sich über den *außerbetrieblichen* (externen) Arbeitsmarkt. Ein weitaus größerer Teil des Gesamtvolumens von Anpassungsakten in der modernen Industriegesellschaft geschieht jedoch *innerhalb* und *im Verlauf* eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses, also auf dem *unternehmens-* oder *betriebsinternen* Arbeitsmarkt.

Der innerbetriebliche Arbeitsmarkt wird immer dann und insoweit für Anpassungszwecke in Anspruch genommen, als eine quantitative oder qualitative Anpassung von Arbeitskraft an veränderte Beschäftigungsbedingungen erfolgt, ohne daß dabei die Zahl der beschäftigten Arbeitskräfte (Belegschaft) verändert wird oder Arbeitskräfte über den äußeren Arbeitsmarkt ausgetauscht werden. Häufig beschränkt sich die in der Literatur vorfindliche Definition interner Arbeitsmärkte jedoch auf eine ganz bestimmte Dimension interner Arbeitskräfteerkrutierung und -bewegung: nämlich auf die mit sukzessivem Qualifikationserwerb verbundene, mit Aufstieg (oder Abstieg) verknüpfte vertikale Mobilität entlang sog. Mobilitätsketten, die mit hierarchisch geordneten Arbeitsplatzleitern korrespondieren (vgl. z.B. Althausen, Kalleberg 1981).

Diese Mobilitätsform der mehr oder weniger systematischen und geregelten Beförderung auf höherwertige oder höher bezahlte Positionen verblaßt allerdings in ihrer quantitativen Bedeutung gegenüber anderen Anpassungsleistungen, die der interne Arbeitsmarkt sonst noch bewältigt: nämlich das gigantische Pensum an alltäglichen, kurzzeitigen Umsetzungen von Arbeitskräften innerhalb des Betriebs.

Solche kleinschrittigen Anpassungsvorgänge sind Teil betrieblicher Personalpolitik. Soweit sie mit Arbeitskräftebewegungen verbunden sind, reichen sie von Aushilfsoperationen von wenigen Minuten oder Stunden an anderen Arbeitsplätzen bis hin zu Verleihungen an andere Kostenstellen oder Abteilungen. In aller Regel sind sie weder mit Lohnveränderungen noch mit anderen Statusverschiebungen verbunden, auch wenn solche Umsetzungen hier und da nicht ohne Einfluß auf die Aufstiegschancen des Beschäftigten bleiben mögen.

Diese über alle Betriebe hinweg gesehen millionenfachen täglichen Anpassungsvorgänge sind zumeist bedingt durch Personalausfälle, ausgelöst durch Krankheit, Urlaub und unvorhergesehene Fehlzeiten, aber auch durch vielfältige und häufig unvorhersehbare, nicht eingeplante und nicht kontrollierbare Veränderungen des Produktionsablaufs, ausgelöst z.B. durch Verschiebungen in der Auftragslage, durch Eilaufträge, durch Störung des Betriebsablaufs, Probleme der Teilezulieferung usw. Die durch Formen

betrieblicher *Mikromobilität* erbrachten Anpassungsleistungen stellen den Löwenanteil der gesamtwirtschaftlichen Anpassungsleistung dar und entscheiden wesentlich über Produktivitätsniveau und -zuwachs. Im Vergleich zu ihnen nimmt sich der Umfang der großflächigen bzw. dauerhaften *Makromobilität*, bedingt durch den Auf- und Abbau der Belegschaften, durch natürliche Fluktuation oder durch innerbetrieblichen Aufstieg, eher bescheiden aus.

Über Art und Umfang von Arbeitskräftebewegungen wissen wir aus empirischen Erhebungen um so weniger Bescheid, je kleinräumiger, kurzfristiger und vorübergehender der Anpassungsvorgang ist. So wissen wir aus dem Datensystem der Bundesanstalt für Arbeit, daß sich beispielsweise im Zeitraum 1976 – 1981 die Zahl der Fälle einer Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses im Jahresdurchschnitt in der Größenordnung zwischen 6,5 und 7,2 Millionen und die Zahl der Beendigungen zwischen 6,1 und 6,7 Millionen bewegte (vgl. Rudolph 1986, S. 257).

Das Ausmaß innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels ist in der Mehrzahl der bisher vorliegenden empirischen Untersuchungen jedoch meist nur ausschnittshaft erfaßt worden, nämlich insoweit, als damit ein Wechsel der Lohngruppe oder ein Wechsel des betrieblichen Beschäftigungsstatus verbunden war. Auf der Basis der Veränderung der Einstufung wurde in einer Untersuchung von Arbeitskräftemobilität in zwei Arbeitsamtbezirken der Bundesrepublik in den Jahren 1970 bis 1975 ermittelt, daß 21 % der Arbeitsplätze innerbetrieblich, 79 % außerbetrieblich besetzt wurden (Biehler u.a. 1981, S. 144). Auf der Basis von Daten über innerbetrieblichen Aufstieg und Abstieg, der jeweils mit Nettoeinkommensgewinn bzw. -verlust verknüpft war, kam eine Untersuchung von Erwerbsbiographien einer repräsentativen Stichprobe von Arbeitskräften deutscher Staatsangehörigkeit aus dem Jahr 1979 zu dem Ergebnis, daß über alle Wirtschaftsklassen hinweg die Wahrscheinlichkeit eines innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels bei 16 % lag, während die Wahrscheinlichkeit eines zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels 84 % betrug (Carroll, Mayer 1986).

Wie bereits angedeutet, ist jedoch zu vermuten, daß der weitaus größte Teil innerbetrieblicher Anpassungsvorgänge sich vollzieht, ohne daß damit ein Wechsel der Lohngruppe oder des Beschäftigungsstatus verbunden ist. Eine Untersuchung über interne Mobilität in vier Meistereien eines metallverarbeitenden Betriebs über die Jahre 1979 bis 1984 vermag die relativen Größenordnungen von Makro- und Mikromobilität in diesem Bereich anzudeuten: In diesem Zeitraum betrug der Anteil der Umsetzungen zwischen betrieblichen Kostenstellen bezogen auf den Belegschaftsstand pro Jahr rund 10 %, der Anteil der Umsetzungen innerhalb von Kostenstellen pro Jahr rund 14 %. Im Vergleich zu diesen Mobilitätsvorgängen fiel jedoch der Umfang der Mikromobilität wesentlich größer aus: Diese wurde durch kostenstelleninterne Einsatzflexibilität in Form vorübergehender Versetzungen ermittelt. Als Indikator hierfür wurde die Zahl der verschiedenen Werkzeugmaschinen herangezogen, an denen die Maschinenbediener im Laufe eines Jahres im Durchschnitt gearbeitet hatten. 60 % aller Maschinenbediener sind im Laufe eines Jahres an fünf oder mehr Maschinen (bzw. Arbeitsplätzen) tätig gewesen. 25 % aller Maschinenbediener wurden an mehr als zehn Maschinen eingesetzt. Im Durchschnitt wurde jede Arbeitskraft im Laufe des Jahres an 6,6 Einzelmaschinen beschäftigt. Diese im Durchschnitt 6,6 Einzelaggregate verteilen sich auf durchschnittlich 2,4 Maschinengruppen, die sich nach Verfahren bzw. nach Verfahrensspezialität und /oder nach der technischen Auslegung unterscheiden.

Wie die Autoren der Studie betonen, wird mit den eben genannten Zahlen jedoch nur die Untergrenze der Mikromobilität bezeichnet. Ihr tatsächliches Ausmaß liegt weit höher, wenn man diejenigen Umsetzungen hinzuzählt, bei denen keine Veränderung der Maschinenart erfolgt. Bezogen auf die letztere Kategorie war in dem bezeichneten Bereich im Laufe eines Jahres ein Maschinenbediener im Durchschnitt an 32,4 Einzelaggregaten tätig.

Hinzuzuzählen sind ferner die befristeten Aushilfen zwischen Kostenstellen. In einem Jahr wurden im Durchschnitt in den vier Kostenstellen 64 Fälle, das sind 26 % des Beschäftigungsstands registriert, in denen einmal oder mehrmals Maschinenbediener verliehen wurden. Die aufnehmenden Meistereien verfügten jeweils in der Regel über einen vergleichbaren Maschinenpark, sie waren räumlich benachbart oder gehörten der gleichen Abteilung an, so daß unabhängig von dem Arbeitskräfteaustausch enge Kooperationsbeziehungen bestanden (vgl. Schultz-Wild u.a. 1986, S. 220ff.).

Ähnlich verhält es sich mit dem Volumen von Anpassungspotentialen, die sich auf *qualitative* Veränderungen der Nachfrage richten. Auch hier dominiert der »Miniakt« der alltäglichen kleinschrittigen Veränderungen, die vom einzelnen Arbeiter oder vom Arbeitsteam Qualifizierungs- bzw. Problemlösungsleistungen erfordern, und die sich erst in der Summe vieler Einzelschritte und über einen längeren Zeitraum erkennbar als gewichtige technisch-organisatorische Modifikationen oder kleine bis kleinste Veränderungen bzw. Verbesserungen am Produkt oder an der erbrachten Leistung entpuppen. Im Aggregat haben diese kleinschrittigen Veränderungen oft ähnliches, unter Umständen noch größeres Gewicht als spektakuläre technische Innovationen oder neue Produkte. Dieser Art internen Strukturwandels, mitunter auch als »schleichende Rationalisierung« bezeichnet, gebührt deshalb die gleiche Aufmerksamkeit wie dem externen Strukturwandel, der sich durch Umschichtungen der Beschäftigtenstruktur nach Branchen, Berufen, Betriebsgrößenklassen und Regionen statistisch erfassen läßt oder in Betriebsstillegungen bzw. -neugründungen sichtbar wird.

Sowohl von der Konzeption wie von der Erfassung der statistischen Kategorien her richtet sich der »normale« *Strukturwandel* eher auf umfassende, transparente, gut definier- und steuerbare technisch-organisatorische Umstellungen, bei denen auch die qualifikationsbezogenen Konsequenzen abschätzbar und planbar sind. Mit internen Arbeitsmärkten korrespondiert jedoch eine betriebliche Praxis, die sich auf einen weniger beachteten Typus von Strukturwandel richtet, nämlich auf begrenzte, kleindimensionierte, relativ stetige, wenig transparente und folglich nur in größeren Zeiträumen erkennbare Innovations- und Anpassungsprozesse. Diese naturwüchsigen Anpassungsvorgänge werden ohne direkten Personalabbau oder -aufbau mit Hilfe der vorhandenen Belegschaft bewältigt. Betriebe dimensionieren den Anpassungsprozeß zumeist so, daß größere Personalprobleme und Personalkonflikte vermieden werden.

Anpassungspotentiale des internen Arbeitsmarkts beschränken sich keineswegs auf die Veränderung von Zahl, Art und Qualifikation der Arbeitskräfte. Sie umfassen die *Variation der Arbeitszeit*; sei es durch vorübergehende, sei es durch dauerhafte Erhöhung oder Verringerung der täglichen, wöchentlichen, jährlichen oder Lebensarbeitszeit, soweit diese nicht auf gesetzliche

bzw. tarifvertragliche Regelungen zurückgehen und somit als Instrument des externen Arbeitsmarkts zu betrachten wären, sondern in der Gestaltungshoheit des einzelnen Betriebs liegen. Wie später zu zeigen sein wird, sind Maßnahmen wie Überstunden, Sonderschichten, Kurzarbeit und Schichtarbeit Anpassungsinstrumente des internen Arbeitsmarkts, die einen hohen Beitrag für die gesamte Anpassungsleistung des Arbeitsmarkts in der Bundesrepublik erbringen.

b) Drei Parameter der Anpassung und Anpassungspolitik

Die Formen und Instrumente der Anpassung auf dem Arbeitsmarkt lassen sich drei elementaren Anpassungsparametern zuordnen. Diese beschreiben das Terrain, auf dem eine Vermittlung von Angebot und Nachfrage erzielt werden kann. Die Parameter haben jeweils eine Mikro- und eine Makrodimension, und es lassen sich ihnen auf beiden Ebenen bestimmte Politikfelder zuweisen.

(1) Gestaltung der Arbeitsnachfrage nach Art und Umfang

Auf der einzelwirtschaftlichen Ebene manifestiert sich die Nachfrage durch die Zahl der angebotenen Arbeitsplätze sowie durch die betriebliche Arbeitsplatzstruktur, d.h. die Aufteilung des gesamten betrieblichen Arbeitsbedarfs nach einzelnen Arbeitsplätzen oder Arbeitsplatzkategorien mit einem jeweils spezifischen Anforderungsprofil. Der mengenmäßige Arbeitseinsatz wird ferner durch die Arbeitszeit der Beschäftigten bestimmt. Diese Gestaltungsaufgaben werden im Rahmen betrieblicher Arbeitsorganisation, Arbeitspolitik und Produktionspolitik wahrgenommen.

Entsprechend läßt sich die Arbeitsnachfrage auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene durch die Gesamtmenge der Arbeitsplätze, das gesamtwirtschaftliche Arbeitsplatzpotential und durch die Arbeitszeitkomponente des Arbeitsvolumens insgesamt charakterisieren. Die allgemeinen, für eine entsprechende Gestaltung zuständigen Politikbereiche umfassen die Wirtschafts- und Industriepolitik, die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik, die Arbeitszeitpolitik, die Politik zur Humanisierung der Arbeit und andere mehr.

(2) Gestaltung des Arbeitsangebots nach Art und Umfang

Das Arbeitsangebot als Anpassungsparameter läßt sich auf der Mikroebene durch die Politik der Betriebe gestalten, insbesondere durch betriebliche

Maßnahmen zur Versorgung mit Arbeitskraft sowie deren Zurichtung und Nutzung durch Qualifizierungs- und Personalpolitik (Gestaltung des betrieblichen Gesamtarbeiters); in begrenztem Umfang können auch die Arbeitskräfte selbst über Menge und Art ihres Arbeitsangebots entscheiden.

Gesamtwirtschaftlich bezieht sich dieser Parameter auf die Menge und Qualifikation des verfügbaren gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens sowie die Strukturierung des gesellschaftlichen Gesamtarbeiters durch die Organisation der Berufe, geregelt in Politikfeldern wie der Bevölkerungspolitik, Einwanderungs- und Ausländerpolitik, Politik des Arbeits- und Beschäftigungsschutzes usw.

(3) Zuordnung von Angebot und Nachfrage von Arbeitskraft nach Menge und Qualität (= Allokation)

Auf einzelbetrieblicher Ebene erfolgt Allokation durch die Zuteilung des inner- und außerbetrieblichen verfügbaren bzw. mobilisierbaren Arbeitsangebots auf die verfügbaren Arbeitsplätze über Selektion, Rekrutierung und interne Zuordnungen von Arbeitskraft mit Hilfe der betrieblichen Personal-, Lohn- und Sozialpolitik sowie der Personaleinsatzpolitik; in der Makroperspektive geht es um die Allokation des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsangebots auf die verfügbaren Arbeitsplätze. Politikrelevant sind hierbei die staatliche Lohn- und Einkommenspolitik, die Tarifpolitik sowie Teile der staatlichen Sozialpolitik, allen voran die öffentliche Arbeitsförderung.

Der klassische Begriff des Arbeitsmarktprozesses (und von Arbeitsmarktpolitik als gestaltender Einwirkung auf diesen Prozeß) bezieht sich im wesentlichen auf den Parameter der Allokation von Arbeitskraft. So reduziert sich häufig die Arbeitsmarktanalyse auf den Allokationsprozeß und nimmt Art und Umfang von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage als gegeben hin. Entsprechend beschränkte sich lange Zeit staatliche Arbeitsmarktpolitik auf die Funktion der Arbeitsvermittlung sowie auf die Förderung der Mobilität von Arbeitskräften. Beides erscheint nicht annehmbar, da in modernen Industriegesellschaften im Verein mit internem Strukturwandel ein Großteil des Anpassungsprozesses innerhalb von Unternehmen und Betrieben erfolgt, also Arbeitskraftallokation eng mit der Arbeitsorganisation und der Arbeitsplatzgestaltung verknüpft ist, und weil darüber hinaus das Arbeitskraftangebot ebenso wie die Arbeitsnachfrage in hohem Maße inhomogen sind. Unter diesen Umständen wird es unverzichtbar, die Gestaltung der Nachfrage und des Angebots in die Arbeitsmarktanalyse einzubeziehen oder besser gesagt, Nachfrage-, Angebots- und Allokationspolitik in einer koordinierten Gesamtpolitik (Arbeitspolitik) zusammenzuführen.

*c) Zum Verhältnis von Arbeitsplatzstruktur,
Arbeitskräftestruktur und Allokation*

In der jüngsten arbeitsmarktpolitischen Diskussion in der Bundesrepublik ist wiederholt beklagt worden, daß das Niveau der Arbeitskräftemobilität wie auch die Bereitschaft der Arbeitnehmer zum Arbeitsplatzwechsel nicht ausreichend seien, um über einen für notwendig erachteten beschleunigten Strukturwandel wieder Vollbeschäftigung zu erlangen. Unterstellt wird dabei offenkundig, daß der Arbeitsmarkt um so anpassungsfähiger ist, je mehr Mobilität realisiert wird.

Belegt wird die Behauptung unzulänglicher Mobilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt gelegentlich mit dem Hinweis auf ein höheres Ausmaß an Arbeitskräftebewegung bzw. Beweglichkeit in anderen Industrieländern, insbesondere in den Vereinigten Staaten von Amerika.

Wie außerordentlich »mobil« die Amerikaner auf dem Arbeitsmarkt sind, läßt sich aus folgender Überschlagsrechnung ersehen: Während das Verhältnis der Zahl der Zugänge in und Abgänge aus einem Beschäftigungsverhältnis zur Zahl der Beschäftigten in der amerikanischen Industrie im Mittel der Jahre 1972 bis 1981 bei knapp 50 % lag, also im Durchschnitt fast jeder zweite im Laufe eines Jahres in einen Betrieb eintrat bzw. ihn verließ, betrug im Vergleich dazu der entsprechende Anteil in der Bundesrepublik im gleichen Zeitraum lediglich etwa ein Fünftel (vgl. Sengenberger 1984 b, S. 20).

Die höhere Quote des Arbeitsplatzwechsels in den USA schlägt sich auch in einer entsprechend geringeren durchschnittlichen Verbleibdauer der Beschäftigten in einem Betrieb nieder. Während beispielsweise in den USA der Anteil der Erwerbstätigen, die länger als fünf Jahre beim selben Arbeitgeber beschäftigt waren, Anfang der 80er Jahre 40 % betrug, lag der entsprechende Prozentsatz in der Bundesrepublik bei 63 % (Bundesanstalt für Arbeit 1986, S. 277).

Aus einem anderen, halbwegs vergleichbaren Datenset – allerdings aus nicht völlig identischen Zeitperioden – wurde die durchschnittliche Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb in den USA mit 2,17 Jahren, in der Bundesrepublik hingegen mit 5,98 Jahren errechnet (Carroll, Mayer 1986).

Auch im Vergleich zu den Japanern wechseln die Amerikaner im Durchschnitt viel häufiger den Beschäftiger: Männliche Arbeitnehmer im Alter von 25 bis 29 Jahren hatten in Japan durchschnittlich bei 2,71 Beschäftigern gearbeitet, in den USA hingegen bei 6,15 Beschäftigern. Im Alter von 40 bis 54 Jahren haben Japaner im Durchschnitt 4,21, Amerikaner durchschnittlich 10,25 verschiedene Beschäftigungsverhältnisse hinter sich. Die Japaner verbleiben also ähnlich wie die Deutschen viel länger im gleichen Betrieb als die Amerikaner. Die Unterschiede verschwinden auch dann nicht, wenn man nach Branche und Bildungsgrad desaggregiert (Hashimoto, Raisian 1985, S. 271 ff.).

Die *Mobilitätsrate*, gemessen an der Häufigkeit des Beschäftigungsumschlags zwischen Betrieben oder durch die Betriebszugehörigkeitsdauer der Beschäftigten, besagt jedoch für sich genommen noch sehr wenig über das tatsächliche Anpassungsvermögen eines Arbeitsmarkts. Sie bemißt lediglich einen bestimmten Typus von Arbeitskräftebewegung, nämlich den auf externen Arbeitsmärkten. Sie läßt das Anpassungspotential interner Arbeitsmärkte ebenso außer Betracht wie die Möglichkeit, daß Anpassung nicht über Mobilität, sondern über die quantitative und qualitative Veränderung von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften erfolgt.

Die *Arbeitsteilung*, die sich im Arbeitsplatzgefüge niederschlägt, Berufsschneidung und Qualifikationssystem, die sich in der Struktur des Arbeitskräfteangebots widerspiegeln, sowie der in Art und Umfang von Arbeitskräftebewegungen sichtbare Allokationprozeß stehen in bezug auf die Anpassungskapazität des Arbeitsmarkts in einem sowohl komplementären wie substitutiven Verhältnis zueinander. Wird beispielsweise die Arbeitsteilung einzel- oder gesamtwirtschaftlich vorangetrieben, so wächst notwendigerweise das Volumen der Arbeitskräftemobilität, wenn eine bestimmte Anpassungsleistung erzielt werden soll.

Man kann diesen Zusammenhang durch einen bildhaften Vergleich des Arbeitsmarkts mit einer Großbaustelle verdeutlichen, auf der an verschiedenen Orten und zu verschiedenen Zeitpunkten unterschiedlich schwere Lasten gehoben und bewegt werden müssen. Diese Aufgabe ist prinzipiell auf mehrfache Weise zu bewältigen:

- (1) durch wenige große, stationär verankerte Kräne, die jede erforderliche Last heben und durch lange Schwenkarme großflächig operieren können;
- (2) durch wenige große Kräne mit kürzeren Schwenkarmen, die zugleich auf Schienen mobil sind und innerhalb der Fahrzone Lasten heben und bewegen;
- (3) durch viele kleinere stationäre Kräne mit geringer Hub- und Tragkraft und geringem Positionsradius;
- (4) durch kleine Kräne mit einem Fahruntersatz, der Ortsveränderungen in allen Richtungen erlaubt
- (5) und schließlich durch den flexiblen Wechsel von Kränen mit unterschiedlicher Tragkraft je nach mengenmäßigem Arbeitsanfall, ggf. auch mit dem vorübergehenden Einsatz von Großkränen zur Beförderung ungewöhnlich schwerer Lasten.

Das Beispiel soll zeigen, daß Großkräne mit langen Schwenkarmen, die an einem festen Punkt arretiert sind, ein vollwertiger Einsatz für kleinere bewegliche Kräne sind; und umgekehrt kleine Kräne mehr Bewegung bzw. Beweglichkeit benötigen, um die entsprechenden Arbeitsflächen abzudecken. Äquivalente Leistungen können (a) durch lange Schwenkarme, (b) durch die Zahl der Kräne, (c) durch Beweglichkeit in einer Richtung, (d) durch Beweglichkeit in mehreren Richtungen, (e) durch Einsatz von Sonderkränen erreicht werden, wobei allerdings die jeweils kurz- und langfristigen Kosten sowie die Reaktionsgeschwindigkeiten des Lastentransports nach der Organisationsform variieren können.

Die Analogie des Arbeitsmarkts zur Baustelle ist hier bewußt gewählt worden, um zu demonstrieren, daß es Spielräume gibt, innerhalb derer der Arbeitsmarkt hinsichtlich seiner Anpassungsformen und -leistungen »gebaut« werden kann. Auf den Arbeitsmarkt zurückgespielt, besagt das Bild von der Baustelle, daß

- die *Arbeitsteilung* (im Betrieb oder in der Gesamtwirtschaft) unterschiedlich weit getrieben werden kann, was sich dann entsprechend im Aufgabenzuschnitt und in der Zahl der Berufe oder der betrieblichen Arbeitsplatzkategorien äußert; weit getriebene Arbeitsteilung reduziert die qualifikatorischen Anforderungen an die Arbeitskräfte, geringe Arbeitsteilung erhöht das Spektrum der zu bewältigenden Aufgaben je Arbeitsplatz oder Beruf;
- sich entsprechende *Befähigungsmuster* auf der Arbeitskräfteseite ergeben: breit und vielseitig qualifizierte (polyvalente) Kräfte, die ein großes Aufgabenspektrum bewältigen; in diesem Falle ist Anpassungsvermögen in der Person des Arbeiters selbst inkorporiert; oder stark spezialisierte, schmal qualifizierte Kräfte, die nur einen geringen Befähigungsradius aufweisen – in diesem Fall ist Anpassung nur durch eine Vielzahl von recht unflexiblen Einzelarbeiten möglich. Eine breite Qualifikationsbasis des Arbeitnehmers, d.h. umfassendes Wissen und Können, stellt in puncto Flexibilität eine Alternative zu Arbeitskraftbewegungen dar. Je mehr Flexibilität in der Arbeitskraft selbst angelegt oder »inkorporiert« ist, je weniger wird inner- oder zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel zur Anpassung erforderlich. Viel Fluktuation am Arbeitsmarkt kann oft ein Indiz für ineffiziente Ressourcenallokation sein; auf keinen Fall ist sie aber mit Arbeitsmarktflexibilität gleichzusetzen.

Neben der Reichweite spielt für das Anpassungsvermögen eine zweite Dimension eine gewichtige Rolle, nämlich das Ausmaß, in dem sich die Qualifikationsprofile der Arbeitskräfte überlappen. In anderen Worten: Es kommt darauf an, ob eine Arbeitskraft Aufgaben und Anforderungen eines oder mehrerer anderer Arbeitsplätze bei Bedarf übernehmen bzw. erfüllen kann und ob sie sie übernehmen darf. Der Möglichkeit, in einer bestimmten Situation eine andere Arbeitskraft zu ersetzen, stehen gelegentlich Regeln oder Normen entgegen, z.B. Schutznormen (wie das Verbot der Arbeit bestimmter Gruppen, etwa Frauen oder Jugendliche außerhalb bestimmter festgelegter Arbeitszeiten), oder die Festlegung von Tätigkeiten oder Tätigkeitsfeldern, die nur von Angehörigen bestimmter Berufe übernommen werden dürfen. Substitutionspotentiale im Sinne der Befähigung zu einem Austausch von Arbeitskräften ist demnach nicht mit effektiven Mobilitätspotentialen gleichzusetzen.

Sich überlappende Fähigkeitsprofile von Arbeitskräften – gemeinsame Schnittmengen von Qualifikation – bilden im Regelfalle die Grundlage für raschen, kurzfristig erforderlichen Ausgleich von Angebot und Nachfrage im Betrieb. Für täglich erforderliche kleinschrittige Adaptationen ist es oft nicht möglich, daß die zum Ersatz bestimmter Arbeitskräfte erforderlichen Qualifikationen erst erlernt werden; sie müssen häufig bereits vorhanden sein und bei Bedarf unverzüglich aktualisiert und realisiert werden können.

Im Zuge der Einführung neuer Produktionsverfahren oder -techniken oder bei der Umstellung auf neue Produkte können neue Qualifikationsanforderungen entstehen. Zur Lösung dieses Qualifikationsproblems können im Prinzip, soweit verfügbar, Arbeitskräfte vom externen Arbeitsmarkt rekrutiert, es können aber auch vorhandene Kräfte herangezogen werden, eventuell nach einer Requalifizierung. Ob die interne oder externe Anpassungsoption genutzt wird, hängt im konkreten Falle von einer ganzen Reihe von Bedingungen ab. Sie schließen die Verfügbarkeit von Arbeitskraft auf den internen und externen Märkten ein, das bestehende Qualifikationsprofil der verschiedenen in Frage kommenden Arbeitskräfteressourcen sowie die vermutete Fähigkeit zu künftiger Anpassung. Nicht zuletzt gehören dazu eventuelle rechtliche Bestimmungen über die Möglichkeiten und gegebenenfalls über die Kosten eines internen und externen Arbeitskräfteaustauschs. Sieht man von den zuletzt genannten, personalwirtschaftlichen Gesichtspunkten einmal ab und beschränkt sich auf den qualifikationspolitischen Aspekt der Anpassungslösung, so kann man schließen, daß Aufwand und Ertrag der verschiedenen Anpassungslösungen unterschiedlich ausfallen:

- (1) Ein Anpassungssystem, das auf einen geringen Grad von Arbeitsteilung oder Spezialisierung setzt, das die Arbeitsplätze jeweils mit einem breiten Anforderungskatalog versieht und auf umfassend qualifizierte, polyvalente Arbeitskräfte Wert legt, erfordert einen hohen initialen Qualifikationsaufwand, befähigt dafür aber die Arbeitskräfte bei Umstellungen oder anderen Anpassungsfällen zu relativ raschen, problemlosen und von den Arbeitskräften selber zu bewältigenden Anpassungsleistungen.
- (2) Je schmaler die Ausgangsqualifikation der Arbeitskräfte und je geringer die Substitutionspotentiale in Gestalt eines geringen Deckungsgrads ihrer Qualifikationen, desto mehr werden im Anpassungsfall ad hoc-Qualifizierungsleistungen erforderlich, desto größer sind aber auch die Anforderungen an eine effektive Arbeitsorganisation und eine flexible Personaleinsatzpolitik.
- (3) Je stärker die Anpassung über den externen Arbeitsmarkt vollzogen wird, desto größer werden potentiell die Transferkosten, die Einarbeitungszeiten zur Aneignung betriebsspezifischer Qualifikationen und die Risiken der

Fehlbesetzung mit Arbeitskräften, über deren Fähigkeiten und Verhalten der Betrieb vergleichsweise wenig weiß; diesen Nachteilen ist jedoch die Chance entgegenzusetzen, durch externe Rekrutierung Strukturverbesserungen in der Belegschaft vorzunehmen, z.B. die Belegschaft zu verjüngen.

3. Der Arbeitsmarkt als Verteilungsprozeß

a) Allgemeines

Der Arbeitsmarkt ist die zentrale gesellschaftliche Instanz nicht nur der Vermittlung von Angebot und Nachfrage von Arbeitskraft, sondern zugleich der Verteilung des erwirtschafteten Ergebnisses auf die Arbeitskräfte in Form von Arbeitseinkommen und Zuweisung individueller und sozialer Lebenschancen. Letzteres zeigt sich in Größen wie sozialem Status oder Prestige, aber auch in Risiken wie dem der Arbeitslosigkeit, des beruflichen Abstiegs oder der Frühinvalidität. »Good jobs, bad jobs, no jobs« war der treffende Titel eines Buches, mit dem vor einigen Jahren die Ergebnisse des zentralen Chancenverteilers »Arbeitsmarkt« in den USA charakterisiert wurden (Ginzberg 1979).

Der Arbeitsmarkt bildet die zentrale Verteilungsinstanz wirtschaftlicher und sozialer Chancen, obgleich nur ein Teil der Bevölkerung jeweils aktiv am Erwerbsleben beteiligt ist, also auf dem Arbeitsmarkt auftritt und in einem Beschäftigungsverhältnis steht.

Die berufliche Stellung der aktiven Erwerbsbevölkerung beeinflußt maßgeblich die Lebensverhältnisse jenes Bevölkerungsteils, der jeweils nicht aktiv am Erwerbsleben beteiligt ist: Einkommen und soziale Position der Rentner und Pensionäre ergeben sich aus den Ruhegeldansprüchen sowie dem wirtschaftlichen und sozialen Status, den sie während ihrer aktiven Erwerbsphase erzielt haben; die wirtschaftliche und soziale Stellung von Personen im Kindes- und Jugendlichenalter vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt ist im wesentlichen geprägt durch die Arbeitsmarktposition der Eltern, die Chancen von nichterwerbstätigen Familienmitgliedern (Hausfrauen oder Hausmännern) ist zumeist stark beeinflußt vom Beschäftigungsstatus der Ehemänner bzw. Ehefrauen; die wirtschaftliche Lage von Arbeitslosen und erwerbs- oder berufsunfähigen Personen (Kranken, Invaliden, Behinderten etc.) ist in hohem Maße abhängig von staatlichen und privaten Transferleistungen, die nach Höhe und Dauer ihrerseits durch die Stellung des einzelnen oder seiner Angehörigen im Beschäftigungssystem bestimmt sind. Die Stellung als Beschäftigter und als Nichtbeschäftigter sowie die Beschäftigungs- und

Wohlfahrtsdynamik sind im Hinblick auf die Chancenverteilung zwar nicht vollkommen kongruent – dazwischen schieben sich Prinzipien und Umverteilungseffekte des Sozialstaats und privater Sozialpolitik –, aber sie sind letztlich doch recht eng miteinander verknüpft.

Auch im zeitlichen Ablauf drückt der Arbeitsmarkt der Verteilungsstruktur und -dynamik der Arbeitsgesellschaft seinen Stempel auf. Der Beschäftigungsstatus eines Arbeitnehmers von morgen kann im allgemeinen und im großen Durchschnitt recht gut aus seiner heutigen Position im Beschäftigungssystem prognostiziert werden – trotz aller Beteuerungen über eine mobile Gesellschaft. Nicht nur innerhalb, auch zwischen den Generationen erweist sich die Kontinuität des Beschäftigungsstatus als hoch.

So wurde in einer auf die Bundesrepublik bezogenen Berufsverlaufsanalyse der Geburtskohorten von 1929-31, 1939-41 und 1949-51 aufgewiesen, daß sich diese Kohorten aufgrund veränderter historischer Eintrittsbedingungen nach ihren Bildungsressourcen und in bezug auf ihre berufliche Erstplatzierung zwar erheblich voneinander unterscheiden; daß sich aber zugleich für den weiteren Berufsverlauf aller drei Kohorten, insbesondere ab dem 30. Lebensjahr, eine hohe Stabilität und Parallelität ergab. Die Erstplatzierung im Arbeitsmarkt ist für die weitere Erwerbsbiographie von ausschlaggebender Bedeutung (Blossfeld 1985).

b) Drei Parameter der Verteilung und Verteilungspolitik

Die Parameter für Struktur und Dynamik der Verteilung von Gratifikations- und Beschäftigungschancen sind prinzipiell die gleichen wie die für die Anpassung, nämlich

- Struktur der Arbeitsplätze,
- Struktur der Arbeitskräfte
- und Allokation von Arbeitskräften auf Arbeitsplätze.

Zentraler Parameter für die Chancenverteilung ist die *Arbeitsplatzstruktur*. Durch sie wird der »Rahmen« für das potentielle Ausmaß der Gleichheit und Ungleichheit von Arbeitsmarktchancen abgesteckt. Die Arbeitsplatzstruktur ergibt sich ihrerseits aus der horizontalen und vertikalen Arbeitsteilung in der Gesellschaft. Die horizontale Arbeitsteilung findet beispielsweise in der Berufsstruktur ihren Ausdruck, die vertikale in betrieblichen Hierarchien und im qualitativen Gefälle der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zwischen Betrieben. Jedoch sagt die vertikale Spreizung von Arbeitsplätzen noch nichts über die Bewertung der einzelnen Positionen im Arbeitsplatzgefälle aus. Im Prinzip kann die gleiche Hierarchie mit der gleichen Zahl von Positionen mit einem sehr unterschiedlichen Lohngefälle verbunden sein. Entscheidend sind die Antworten auf Fragen im Detail: Wie groß ist beispielsweise das innerbetriebliche Lohngefälle zwischen gelernten und ungelernten Arbeitskräften?

Wie gut werden Akademiker im Vergleich zu Facharbeitern bezahlt? Wie groß sind die Lohndifferenzen im gleichen Beruf oder für die gleiche Tätigkeit (z.B. Maschinenschlosser) in verschiedenen Betrieben der gleichen Branche und in verschiedenen Branchen? Und wodurch schließlich erklären sich die jeweils vorfindbaren Differentiale?

Die neoklassische Arbeitsmarkttheorie liefert zu diesen Fragen relativ simple Antworten. Für sie ist, solange man den Marktmechanismus uneingeschränkt operieren läßt, das Lohndifferential stets Ausdruck des Produktivitäts- und Leistungsgefälles der Arbeitenden. Der Lohn ist der »objektive« und universelle Maßstab für die Leistung. Wenn ein Facharbeiter das Doppelte dessen verdient, was der Ungelernte im selben Betrieb nach Hause trägt, oder ein Vorstandsmitglied das fünfzehnfache Einkommen des Facharbeiters bezieht, so drückt sich darin die Produktivitätsdifferenz aus – so die Theorie.

Nur wenn man den Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt einschränkt, kann es nach neoklassischer Vorstellung vorkommen, daß ein Elektriker oder Buchhalter mit derselben Ausbildung, einem vergleichbaren Qualifikationsprofil und vergleichbaren Arbeitsaufgaben in der Mineralölverarbeitung oder in der Metallindustrie längere Zeit hindurch mehr verdient als beispielsweise in der Keramik- oder Textilbranche.

Der Segmentationsansatz der Arbeitsmarktforschung geht hingegen davon aus, daß es keinen objektiven Maßstab und keinen eindeutigen, determinierenden Bewertungsmechanismus für die Lohnbestimmung gibt, daß Lohnhöhe und Lohnstruktur vielmehr wesentlich auf gesellschaftlicher Macht, gesellschaftlicher Konvention und der Akzeptanz der Gratifikation durch die Beschäftigten beruhen. Damit wird der Prozeß der Lohnfindung wesentlich komplizierter, bedarf einer eigenständigen Analyse. Gleiches gilt für andere Formen von Gratifikation und für die Arbeitsbedingungen.

Die Arbeitskräftestruktur, insbesondere in der qualitativen Dimension der Verteilung von generellen und spezifischen Qualifikationen, ist der zweite Parameter, über den auf die Chancerverteilung im Arbeitsmarkt, insbesondere durch die Politik der schulischen und beruflichen Bildung, Einfluß ausgeübt werden kann. Über den Stellenwert dieses Parameters gehen die Ansichten in der arbeitsmarkttheoretischen Literatur allerdings wiederum weit auseinander.

In der Humankapitaltheorie wird angenommen, daß das Produktionssystem und damit auch die Anforderungsprofile weitgehend dem externen Angebot von Bildung und Ausbildung folgen, daß demnach auch durch eine Verbesserung der Qualifikationsausstattung der Arbeitskräfte Einfluß auf die Gestaltung der Arbeitsplätze und die Qualifikationsanforderungen genommen werden kann; nach dieser Vorstellung gibt es einen direkten Übersetzungsmechanismus von der Qualität des Arbeitskräfteangebots auf die Qualität der Arbeitskräftenachfrage.

In direkter Gegenposition hierzu wird von einem Teil der Segmentations-theoretiker eher die Auffassung vertreten, daß dem Arbeitskräfteangebot keinerlei eigenständige Gestaltungskraft zukommt. Die Qualifikation der Arbeitskräfte sei vielmehr Ergebnis der Arbeitsteilung und der davon abhängigen Arbeitsinhalte und Qualifikationsgehalte der Arbeitsplätze. Im Arbeitsplatzwettbewerbsmodell von Thurow z.B. werden die Qualifikationsanforderungen vollständig durch die Technologie determiniert (Thurow 1978). Auch von Vertretern der radikalen Strömung in der Arbeitsmarkttheorie wird dem Qualifikationsangebot so gut wie kein Einfluß auf die Nachfrageseite zugemessen. Um die Kontrolle über die Arbeitskräfte sicherzustellen, neigen nach Auffassung der Radicals die Betriebe eher zu einer Entleerung der Arbeitsplätze, zur Dequalifizierung (vgl. Kap. III). Einige halten die Qualifikationsanforderungen der großen Mehrzahl der Arbeitsplätze für so geringfügig, daß irgendwelche Gratifikationsunterschiede auf der Basis von Qualifikation in keiner Weise zu rechtfertigen seien. Das Bildungssystem diene lediglich dem Zweck, entweder Angebotsbeschränkungen durchzusetzen oder die Arbeitskräfte nicht nach ihrem Können und Wissen, sondern nach ihrer Loyalität und anderen Verhaltensmerkmalen vorzuselektieren und der großen Fächerung der Einkommen und den Statusdifferenzen eine »objektive« Begründung und damit eine Legitimationsbasis zu verschaffen (vgl. z.B. Berg 1971, S. 38ff; Craig u.a. 1982, S. 92).

Die Extremauffassung, derzufolge die Arbeitsplatzstruktur ausschließlich durch das Qualifikationsangebot und das Qualifikationsgefüge der Arbeitskräfte durch die Technologie bestimmt sei, ist ebenso wenig verallgemeinerbar wie die Aussage, daß die Qualifikationsanforderungen so gut wie keine Rolle spielen, da das, was an nahezu jedem Arbeitsplatz an Wissen und Fertigkeiten vonnöten ist, in kürzester Zeit erlernbar ist. Nicht zufällig ist letztere Anschauung am nachdrücklichsten in den USA vertreten worden, wo in großen Teilen des Beschäftigungssystems eine stark arbeitsteilige, tayloristische Arbeitsorganisation Verbreitung gefunden hat und Berufsausbildung auf vergleichsweise wenige Berufsgruppen beschränkt ist.

Realistischer erscheint eine Position, die sowohl der Arbeitsplatz- wie der Arbeitskräftestruktur ein Maß an autonomer Gestaltungsfähigkeit zuweist und von der wechselseitigen Beeinflussbarkeit der beiden Parameter ausgeht. Für die Arbeitsangebotsseite gilt dies besonders dann, wenn ein überbetriebliches Berufsbildungssystem existiert.

Die dritte wichtige Verteilungsvariable, durch die über Gleichheit und Ungleichheit im Arbeitsmarktprozeß entschieden wird, ist die *Allokation* der Arbeitskräfte auf Arbeitsplätze. Hierdurch wird entschieden, wer wie nach welchen Kriterien bzw. aufgrund welcher Voraussetzungen welche Positionen

innerhalb des Arbeitsplatzgefüges und des damit bestimmten Mobilitätsraums erreicht; es zeigt sich beispielsweise, in welchem Ausmaß der Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen bestimmt wird durch

- (a) demographische Merkmale des Arbeitnehmers (Alter, Geschlecht, Rasse, Nationalität etc.),
- (b) rechtliche Normen (z.B. Verbot bestimmter Beschäftigungen oder Tätigkeiten für Frauen, Kinder, Personen mit bestimmter politischer Einstellung oder Mitgliedschaft; Gebot interner betrieblicher Stellenbesetzung etc.),
- (c) Qualifikationsvoraussetzungen (z.B. Facharbeiterbrief, erfolgreiche Absolvierung von Weiterbildungskursen etc.).

Während Arbeitsteilung und Arbeitsplatzstruktur quasi die Matrix für die potentielle Mobilität festlegen, ergibt sich die tatsächliche Mobilität aus den Allokationsregeln. Je restriktiver und selektiver diese sind, desto mehr werden bestimmte Arbeitskräfte oder Arbeitskräftegruppen positionsmäßig arretiert. Das effektive Ausmaß der Ungleichheit (in einem Betrieb oder auch im gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungssystem) bestimmt sich also durch die Ungleichheit im Positionsgefüge von Arbeitsplätzen und durch die Ungleichheit im Zugang zu den Arbeitsplätzen.

Bei dynamischer Betrachtung der interpersonalen Chancenverteilung kommt eine weitere Bestimmungsgröße ins Spiel: die Geschwindigkeit des Durchlaufs oder Durchströmens von Arbeitskräften durch Arbeitsplatzketten in Abhängigkeit von der Veränderung des Gesamtvolumens der Beschäftigung. In Perioden expansiver Beschäftigung ergibt sich ein schnellerer und breiterer Durchfluß durch Arbeitsplatzhierarchien und damit eine allgemeine Chancenverbesserung. Umgekehrtes gilt für Phasen rückläufiger Beschäftigung; hier verlangsamt sich der Durchfluß, und die Zugangschancen werden geringer, Aufstiegswege werden enger oder sogar blockiert, mehr Menschen suchen außerhalb des Arbeitsmarkts oder in den Übergangszonen zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit ihre Chance. Durch verengte Zugangschancen zu Arbeitsplätzen und verminderte oder versiegende Aufstiegsmöglichkeiten können in länger währenden Stagnationsphasen, wie etwa in den 30er oder 80er Jahren dieses Jahrhunderts, erhebliche Teile ganzer Generationen in ihren Arbeitsplatz- und Einkommenschancen so benachteiligt werden, daß dies auch durch anschließende Wachstumsschübe nicht mehr auszugleichen ist.

Zusammenfassend kann man sich die Chancenverteilung, die sich aus den drei Strukturparametern ergibt, noch einmal vergegenwärtigen, indem man verschiedenartige *Chancenprofile* von Arbeitskräften betrachtet. Als Chancenmerkmal werden hierbei die Lohneinkommen herangezogen; man könnte die

gleichen Profile jedoch auch auf andere Merkmale wie z.B. die Arbeitsplatzsicherheit, die erreichte Qualifikation, das berufliche Prestige u.ä. beziehen. Die Chancendifferenzierung der Arbeitskräfte ergibt sich:

- (a) durch das Gefälle der Löhne bzw. Verdienstchancen innerhalb und zwischen Betrieben als Resultat der Bewertung von Arbeitsplätzen; Unternehmen können beispielsweise unterschiedliche Löhne und Gehälter für gleiche Tätigkeiten und unterschiedliche Löhne für die Eintrittspositionen bezahlen;
- (b) die Arbeitsplatzzuteilung: Hierbei sind von besonderer Bedeutung die Eintrittsposition des Arbeitnehmers, das Maß des innerbetrieblichen Aufstiegs (oder Abstiegs) und der damit verknüpften Lohnveränderung, sowie die Lohnverbesserung oder -verschlechterung im Zuge von zwischenbetrieblichen Mobilitätsvorgängen.

So kann beispielsweise eine Benachteiligung der Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt – im Durchschnitt verdienen Frauen in der Bundesrepublik Deutschland rund ein Drittel weniger als Männer (Diekmann 1985) – daraus resultieren, daß Frauen von vornherein auf schlechter bezahlte Arbeitsplätze eingeschleust werden (z.B. in niedrig bezahlte Branchen) oder weniger Aufstiegsmöglichkeiten durch inner- oder zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel aufweisen. Die Benachteiligung kann die Folge eines durchschnittlich schlechteren Zugangs von Frauen zur schulischen und beruflichen Bildung sein, sie kann indes auch – bei gleicher oder sogar besserer Bildung und Ausbildung – direkter Diskriminierung bei der Arbeitsplatzzuweisung entspringen. Es kann »typische« Frauenarbeitsplätze geben. Die inferiore Lohnposition kann also im Bildungs- oder im Beschäftigungssystem gründen oder in beiden (mehr dazu in Teil C, Kap. II).

II. Zum Begriff der Arbeitsmarktstruktur

1. Struktur und Strukturierung des Arbeitsmarkts

Arbeitsmarktstrukturierung sei definiert als relativ dauerhafte, gegen kurzfristig wirksame Marktkräfte resistente, regelhafte Gestaltung des Arbeitsmarktprozesses. Das Ergebnis dieses Prozesses, das sich zu einem bestimmten historischen Zeitpunkt wahrnehmen läßt, ist die *Arbeitsmarktstruktur*. Sie ist aber nicht nur Resultat vergangener regelhafter Prozesse, sie konditioniert zugleich zukünftige Anpassungs- und Verteilungsabläufe auf dem Arbeitsmarkt.

Die Regelhaftigkeit des Arbeitsmarktprozesses basiert auf der Wirksamkeit verschiedenartiger, miteinander verknüpfter Steuerungsprinzipien und Normen von unterschiedlichem Institutionalierungsgrad, d.h. unterschiedlichem Geltungsbereich, unterschiedlicher Verbindlichkeit und Sanktionsfähigkeit. Die Normierungs- und Steuerungsquellen reichen von Prinzipien und Richtlinien betrieblicher Politik über Gewohnheitsrecht, schriftliche Betriebsvereinbarungen, tarifvertragliche Bestimmungen, gesetzliche Regelungen bis hin zu Rechtsverordnungen der Arbeitsverwaltung. Sie können einseitig vom Unternehmen oder vom Management geschaffen werden oder durch individuelle oder kollektive Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zustandekommen.

Kollektivrechtliche Regelung und gesetzliche Normierung bedeuten häufig eine mehr oder weniger veränderte Kodifizierung von Regeln, die sich zunächst »naturwüchsig« herausbildeten bzw. als Gewohnheitsrechte formierten, manchmal auch nur übliche betriebliche Praxis waren. Regulierungen, bei denen keine entsprechende Praxis oder regelhafte Verhaltensweisen der rechtlichen Festschreibung vorausgehen, sind relativ selten.

Häufig ist mit der Institutionalisierung von Regelungen und Normen auch eine Verbreiterung oder Verallgemeinerung ihres Gültigkeitsbereichs verbunden. Etliche der heute allgemein gültigen, gesetzlich geregelten Arbeitsstandards waren vordem nur in Großbetrieben übliche Praxis.

Durch die Regelmäßigkeit des Arbeitsmarktprozesses erfährt dieser eine gewisse Trägheit und Starrheit. Die ist Folge des *sozialen Charakters* des Arbeitsmarktprozesses. Regeln sind Ausdruck von sozialen, konfliktträchtigen Auseinandersetzungen der Arbeitsmarktparteien und ihrer Vertreter über bestimmte Anpassungs- und Verteilungsprobleme; sie stellen historische Lösungen dar, die zugleich Legitimationsgrundlagen sind für zukünftiges Verhalten im gleichen oder ähnlichen Konfliktfall. Da die Regelfindung und -interpretation stets eines Prozesses der Abstimmung verschiedener Akteure bedarf und dies meist ein mühsames Austarieren vor dem Hintergrund jeweiliger Machtpotentiale der Akteure und der erforderlichen »innenpolitischen« Willensbildung bedeutet, also »soziales Lernen« beinhaltet, sind Veränderungen der bestehenden Regeln zeitlich und sachlich Grenzen gesetzt.

Die kollektive Legitimationsbasis von Regeln und Standards unterbindet oder beschränkt zumindest die Möglichkeit sowohl von ad hoc- als auch von rein individuell bestimmtem Verhalten von Nachfragern und Anbietern. Würde jeder Beschäftigte bei bestimmten Anpassungsanlässen, z.B. rezessionsbedingtem Personalüberhang, völlig unterschiedliche Maßnahmen ergreifen, käme keine Strukturierung zustande. Diese folgt nur aus der *verbreiteten Praxis* ein und derselben oder zumindest vergleichbarer betrieblicher Lösungen des Anpassungs- und Verteilungsproblems. Die Gleichartigkeit der Lösung ergibt sich aus der Kanalisierung des Verhaltens, das durch Normen (oder finanzielle Anreize) ausgelöst wird. Weicht der Beschäftigte von den vorgesehenen Steuerungsprinzipien ab, muß er mit Nachteilen rechnen, es sei denn, er kann sich der Sanktionsgewalt entziehen oder das Anpassungsproblem als solches umgestalten.

Auch dem einzelnen Arbeitnehmer sind durch den regelhaften Arbeitsmarktprozess Grenzen für seine individuellen Verhaltensoptionen auferlegt. Er kann bei strukturierten Arbeitsmärkten – anders als nach dem Basismodell atomistischer Märkte – seine Zugangsmöglichkeit zu Arbeitsplätzen nicht ohne weiteres über sein Lohnangebot verändern, insoweit die betriebliche Lohnstruktur vertraglich fixiert ist. Nicht nur die Anpassungsabläufe, auch die Chancenverteilung ist in hohem Maße fixiert und gegen plötzliche Veränderungen immun. Die Arbeitskräfte müssen sich in eine vorgegebene »Gelegenheitsstruktur« einfügen, die durch einen langen, evolutionären Prozeß zustande gekommen ist und die sich den Anforderungen, Wünschen und Bedürfnissen der Arbeitskräfteanbieter, wie sie aktuell auftreten, nicht unmittelbar anpassen kann.

Der Arbeitsmarkt ist hinsichtlich seiner Strukturiertheit vergleichbar mit dem Wohnungsmarkt. Auch hier ist das Chancenprofil durch die historisch gewachsene Bausubstanz, d.h. die Zahl und Ausstattung der Wohnungen,

fixiert, so daß kurzfristige quantitative oder qualitative Veränderungen der Nachfrage nach Wohnungen nicht immer befriedigt werden können. Allenfalls können Mieter (ebenso wie Vermieter) auf kurze Frist kleine Veränderungen vornehmen, und die Bausubstanz kann dadurch verändert werden, daß alte Gebäude abgerissen und neue erstellt werden.

Struktur beschreibt in diesem Sinne gleichsam »leere Plätze« im Beschäftigungssystem, die relativ unabhängig sind von jenen bestimmten Individuen, die diese Plätze gerade besetzen. In diesem System einer fest gefügten »Gelegenheitsstruktur« kann der einzelne seine Chancen ggf. dadurch verändern, d.h. verbessern, daß er sich durch den Erwerb von Bildung oder Ausbildung bzw. durch anderweitig bessere Qualifizierungsvoraussetzungen Zugang zu einer größeren Zahl von Arbeitsplätzen verschafft; so lange sich an der Gelegenheitsstruktur als solcher jedoch nichts ändert, bedeutet diese individuelle Verbesserung zwangsläufig eine Verschlechterung der Konkurrenzposition anderer Arbeitnehmer. Darüber hinausgehende Verbesserungschancen öffnen sich für den einzelnen nur dann, wenn sich an der Zahl oder der Art der Arbeitsgelegenheiten etwas ändert.

2. Arbeitsmarktsegmentation

a) Der Begriff des Teilarbeitsmarkts

Arbeitsmarktsegmentierung und ihr strukturelles Ergebnis, die Arbeitsmarktsegmentation, können als besondere Formen der Arbeitsmarktstrukturierung bzw. -struktur aufgefaßt werden. Leitvorstellung der Segmentation ist, daß sich der Gesamtarbeitsmarkt in eine Reihe von Teilmärkten aufgliedert, die eine innere Struktur aufweisen, mehr oder weniger gegeneinander abgeschirmt sind, möglicherweise auch mit unterschiedlichen Anpassungsformen und -instrumenten verknüpft sind und unterschiedliche Einkommens- und Beschäftigungschancen aufweisen. Die Arbeitskräfte, die Arbeitsplätze oder beide sind nicht als homogene Mengen zu betrachten, bei denen jeder gegen jeden substituierbar ist und jeder gegen jeden konkurriert. Vielmehr ist der Austausch von Arbeitskräften zwischen den Teilmärkten eingeschränkt.

Der reduzierte Austausch kann sich zum einen darauf gründen, daß Teilmengen von Arbeitsplätzen stofflich unterschiedlich sind – also beispielsweise unterschiedliche Qualifikationsanforderungen stellen –, was dann zu einer bestimmten Allokationsregelung führt, d.h. der ausschließlichen oder vorzugsweisen Besetzung bestimmter Arbeitsplätze mit bestimmten

Arbeitskräften. Zugangsregeln können aber auch existieren, ohne daß sich dies zunächst durch reale, substantielle Unterschiede zwischen Arbeitsplätzen oder zwischen Arbeitskräften begründen ließe; so etwa wenn, wie dies in den USA nicht selten der Fall ist, die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft für den Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen erforderlich ist oder umgekehrt, diese eher zum Ausschluß von bestimmten Arbeitsgelegenheiten führt. Während also im ersten Fall bestimmte Arbeitskräfte mit ihrem vorhandenen Arbeitsvermögen bestimmte Arbeitsplätze nicht ohne weiteres einnehmen »können«, wären sie im zweiten Fall sehr wohl dazu in der Lage, »dürfen« es aber nicht. Wie weiter unten zu zeigen sein wird, ist der Segmentierungsgrad um so höher, je mehr sich die beiden Segmentierungsquellen miteinander verbinden und sich wechselseitig bestärken: wenn also heterogene Arbeitsplätze durch selektive Besetzungsregeln Disparitäten im Arbeitskräfteangebot erzeugen oder erweitern und dieses Angebotsdifferential wiederum auf dem Wege der Einflußnahme auf die Arbeitsplatzgestaltung bestehende Unterschiede im Arbeitsplatzprofil forciert.

Der Aufgliederung des Arbeitsmarkts in unterschiedlich geartete Teilmärkte und der Einschränkung des Arbeitskräfteaustauschs zwischen ihnen haften eine gewisse Stabilität und Dauerhaftigkeit an, die um so stärker ausgeprägt sind, je intensiver und verbindlicher die Teilung durch institutionalisierte Regeln fixiert ist; wir können einen »institutionellen« Teilarbeitsmarktbegriff von einem »sozial-statistischen« unterscheiden.

Das statistische Teilarbeitsmarktkonzept definiert Arbeitsmärkte lediglich durch diskrete, soziographische, statistisch erfaßbare arbeitskräfte- oder arbeitsplatzbezogene Merkmale, wie etwa Geschlecht, Nationalität, Rasse, schulische und berufliche Bildung, Wirtschaftssektor, Branche, Beruf und Region. Die Differenzierung des Gesamtarbeitsmarkts in Teilmärkte ergibt sich durch Desaggregation der Gesamtbestände von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften in homogene Teilmengen, die nach einem oder mehreren Merkmalen gegliedert sind (z.B. der Markt für ungelernte Arbeitskräfte). Der Arbeitsmarktprozeß ist dieser Konzeption entsprechend definiert durch die Veränderungen der Bestände und durch die Mobilitätsströme von Arbeitskräften zwischen den Teilmärkten; der Gesamtarbeitsmarkt ist dann funktionstüchtig, wenn er Ungleichgewichte auf den Teilmärkten, ausgewiesen durch Teilbilanzen von An- und Nachfrage, auszugleichen vermag (vgl. Bodenhöfer 1969). Dabei wird zumeist implizit unterstellt, daß der Prozeß des Ausgleichs auf allen Märkten nach dem gleichen Steuerungsprinzip (z.B. der Lohnregulierung) erfolgt. Ein Großteil der in der BRD üblichen Strukturberichterstattung der Wirtschaftsforschungsinstitute hat bislang diesen statistischen Teilarbeitsmarktbegriff verwendet (vgl. Wagner 1985).

Das Konzept des institutionellen Teilarbeitsmarkts geht hingegen von der Prämisse aus, daß anstelle eines marktgesteuerten Allokationsprozesses und anstelle von individuellen Präferenzen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern institutionalisierte Regeln den Arbeitsmarktprozeß bestimmen und steuern. Geregelt sind die Abgrenzung der Teilmärkte gegeneinander durch Zugangsbestimmungen und Zugangskriterien, die Bedingungen und Kriterien des Austritts aus dem Teilmarkt, die Zahl bzw. die Quote der Zugangs- und Abgangspositionen, die den Teilarbeitsmarkt mit anderen Teilmärkten verknüpfen. Die genannten Strukturmerkmale bestimmen über den Grad der Offenheit bzw. Geschlossenheit des Teilmarktes. Ein zweites prinzipielles Strukturelement von Teilarbeitsmärkten ist deren räumliche und fachliche Ausdehnung. Durch diese beiden Dimensionen wird der maximale Mobilitäts- bzw. Substitutionsbereich für Arbeitskräfte bzw. Beschäftiger von Arbeitskräften abgesteckt. Als drittes prinzipielles Strukturelement neben dem Zu- und Abgang und der Größe des Markts ist die Binnenstruktur des Teilmarkts zu nennen. Sie umfaßt die Regelung der Allokation der Arbeitskräfte, vor allem die Prioritätsprinzipien, nach denen Arbeitskräfte innerhalb des Markts getauscht werden (vgl. Sengenberger 1975, S. 30ff.).

Das institutionelle Konzept des Teilarbeitsmarkts entstammt der amerikanischen Industrial-Relations-Forschung und ist mit Namen wie John Dunlop, Clark Kerr, Peter Doeringer und Michael Piore verknüpft.

b) Unterschiedlicher Bedeutungsgehalt von Segmentation

Das Konzept der Arbeitsmarktsegmentation hat bislang keine einheitliche Bedeutung erlangt. Verschiedenartiges wird mit dem Begriff verbunden, und diese Mannigfaltigkeit ist wohl auch mehr oder weniger Reflex der tatsächlichen Ausdifferenzierung des Arbeitsmarkts in verschiedenen Ländern. Gemeinsam ist allen Konnotationen lediglich die Grundidee der Differenzierung des Arbeitsmarktes in Teilmärkte oder Segmente. Dabei können folgende grundlegende Differenzierungsarten unterschieden werden, die auch kumulativ in einem nationalen Arbeitsmarkt auftreten können.

(1) Differenzierung nach dem Anpassungsmodus (= Heterogenität)

Das neoklassische Wettbewerbsmodell des Arbeitsmarktes kennt nur einen einzigen Mechanismus der Vermittlung von Angebot und Nachfrage: das Lohnregulativ. Zwar ist in modernen Varianten, etwa in der Humankapitaltheorie, auch die Heterogenität von Arbeitskraft eingeführt, diese wird aber

stets und ausschließlich bezogen auf unterschiedliche Produktivität der Arbeitskräfte auf der Basis von generellem oder spezifischem Human-Kapital. Veränderungen der Produktivität der Arbeiter ziehen stets Lohnveränderungen nach sich. Den Gesamtarbeitsmarkt stellt man sich als eine gigantische Schlange von Arbeitskräften vor, die nach ihrer Produktivität und dem korrespondierenden Lohnsatz gestaffelt sind.

Demgegenüber behauptet der Segmentationsansatz, daß nicht ein, sondern mehrere Anpassungsmodi im Arbeitsmarkt koexistieren – d.h. verschiedenartige *Typen* von Teilarbeitsmärkten mit jeweils unterschiedlichen Organisationsmustern der Qualifizierung, Allokation und Entlohnung von Arbeitskraft und unterschiedlichen Weisen der Vermittlung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen.

Die wohl wichtigste Unterscheidung von Teilarbeitsmarkttypen betrifft die zwischen *externen* und *internen* Arbeitsmärkten, die nach Vorarbeiten von Kerr (1954) und Dunlop (1957) vor allem von Doeringer und Piore (1971) fortentwickelt wurde. Interne Arbeitsmärkte wurden demnach als Beschäftigungseinheiten, wie z.B. Industriebetriebe, definiert, in denen die Lohnbestimmung und die Arbeitskraftallokation durch substantielle und prozedurale Normen geregelt werden (vgl. z.B. Dunlop 1966). Demgegenüber werden externe Märkte unmittelbar durch die ökonomischen Kräfte von Angebot und Nachfrage gesteuert, werden also von Regelungen nicht tangiert (vgl. Doeringer, Piore 1971, S. 2).

Dieser konzeptionellen Fassung der Begriffe »interner« und »externer« Arbeitsmarkt wird in diesem Band nicht gefolgt, da sie institutionelle Eigentümlichkeiten des US-amerikanischen Arbeitsmarkts zum Ausdruck bringen, die nicht ohne weiteres auf europäische Verhältnisse übertragbar sind. Interne und externe Märkte sollten sich nach unserer Auffassung nicht durch das Merkmal der Existenz bzw. Nichtexistenz von Regulierung unterscheiden; auch nicht durch die Starrheit von Regeln und Normen, sondern durch die Art der Regulierung, die den Arbeitsmarktprozeß steuern.

Die von Dunlop und Doeringer und Piore (1971) gewählten Abgrenzungskriterien für die beiden Markttypen erscheinen in einem Land wie den USA mit einem starken dezentralen System industrieller Beziehungen, vergleichsweise schwacher gesetzlicher Regelung von Beschäftigungsverhältnissen und einer daraus folgenden, weitgehenden Begrenzung der Regulierung auf gewerkschaftlich organisierte Beschäftigungsbereiche durchaus sinnvoll, da außerhalb gewerkschaftlich organisierter Beschäftigungssektoren der Arbeitsmarkt tatsächlich fast uneingeschränkt dem Marktgesetz gehorcht. In Ländern mit zentralisierten Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen und einer stärkeren Betonung gesetzlicher Normierung der Beschäftigung hingegen wird

der Arbeitsmarkt weit weniger vom spezifischen Einfluß der Arbeitnehmervertretung im einzelnen Unternehmen oder Betrieb gesteuert; die Regelung überzieht in viel stärkerem Maße den Gesamtarbeitsmarkt, und auch die externen Arbeitsmärkte sind jeweils Gegenstand von Regulierung. Es gibt in der Bundesrepublik sogar Bereiche, wie etwa die Berufsausbildung, in denen die Normierung des externen Arbeitsmarkts extensiver und verbindlicher ausfällt als die auf internen Märkten, auf denen sich die Beschäftigten ein erhebliches Maß an Freiheiten für ihre Qualifizierungspolitik erhalten konnten. Auch die Arbeitskräfteallokation ist extern durch die öffentliche Arbeitsmarktpolitik und die Arbeitsverwaltung in erheblichem Umfang bestimmt, denkt man beispielsweise an Zumutbarkeitsregeln bei der Arbeitslosenunterstützung oder an Grundsätze und Richtlinien, die bei der Arbeitsvermittlung zum Tragen kommen.

Umgekehrt kann man aber auch nicht davon ausgehen, daß die Allokation von Arbeitskraft auf den internen Arbeitsmärkten ausschließlich und vollends vom Konkurrenzprinzip abgehängt ist und lediglich von Regeln gesteuert wird. So intensiv und feinmaschig ist selten ein Regelwerk, daß es den Wettbewerb zwischen den Beschäftigten völlig außer Kraft setzen könnte.

Eine mit den Begriffen interner und externer Markt zu einem gewissen Grad verwandte Typologie von Anpassungsmodi ist diejenige, die den »Markt« und die »Hierarchie« als zwei Organisationsmechanismen mit unterschiedlichen Transaktionsformen unterscheidet (Williamson 1976; Brandes u.a. 1982). So beruht im Gegensatz zum Marktprinzip, bei dem das Verhalten von Anbietern und Nachfragern jeweils Preissignalen folgt, die hierarchische Transaktion auf einer Arbeitsplatzzuteilung, bei der im Rahmen eines Herrschaftsverhältnisses die Untergebenen den Anordnungen und Weisungen der Vorgesetzten Folge zu leisten haben.

Eine weitere, auf den Allokationsmodus gerichtete Unterscheidung von Arbeitsmarkttypen wird durch das Lohnwettbewerbsmodell und das Arbeitsplatzwettbewerbsmodell markiert (Thurow 1978). Lohn- und Arbeitsplatzwettbewerb stellen demnach alternative Mechanismen des Arbeitsmarktausgleichs dar. Beim Lohnwettbewerb konkurrieren die Individuen um Beschäftigungsmöglichkeiten über die Lohnhöhe, beim Arbeitsplatzwettbewerb konkurrieren sie auf der Basis eines Vergleichs jener Kosten, die für die Ausbildung auf dem jeweils in Frage stehenden Arbeitsplatz oder einer Arbeitsplatzkette aufgewandt werden müssen. Während beim Lohnwettbewerb die geforderten Qualifikationen von der Arbeitskraft bereits mitgebracht werden, können beim Arbeitsplatzwettbewerb die Befähigungen infolge der Spezifität der Tätigkeitsanforderungen erst im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses durch arbeitsplatzbezogenes Lernen erworben werden. Somit ist in diesem Modell

der Arbeitsmarkt auch nicht in erster Linie ein Markt, auf dem vorhandene Qualifikationen feilgeboten werden, sondern ein Ausbildungsmarkt, auf dem verschiedenen Arbeitskräften Ausbildungsplätze zugeteilt werden. Das Einkommen des einzelnen ist von der Art und Position des Arbeitsplatzes abhängig, den er besetzt, und nicht vom Grenzprodukt, das der Arbeitnehmer aufgrund seiner persönlichen Eigenschaften erbringt. So ist auch die Produktivität nicht durch die Qualifikation oder den Einsatz des einzelnen Arbeiters bestimmt, sondern durch die (technologisch fixierten) Grenzprodukte der Arbeitsplätze. Der Ausgleich von Angebot und Nachfrage erfolgt nicht wie beim Arbeitsplatzwettbewerb über Lohnanpassung, sondern durch Abänderung der Einstellungsvoraussetzungen oder -anforderungen sowie durch die Anzahl der Arbeits- (Ausbildungs-) Plätze, die der Markt zur Verfügung stellt.

Eine vierte Typologie unterscheidet allgemeine Teilarbeitsmärkte von berufsfachlichen und betriebsinternen, wobei die »Marktförmigkeit« vom ersten zum dritten Typus abnimmt. Diese Unterscheidung ist gleichfalls von Kerr vorgezeichnet worden (Kerr 1954) und ist in modifizierter Form zur Analyse des Arbeitsmarkts der Bundesrepublik herangezogen worden (vgl. Lutz, Sengenberger 1974; Sengenberger 1975; Biehler, Brandes 1981; Wenger 1984). Eine eingehendere Behandlung dieser Arbeitsmarktstrukturtypen erfolgt in Teil B dieses Bandes.

(2) Dauerhafte Ungleichheit der Arbeitsmarktchancen (= Stratifikation)

Im Wettbewerbsmodell des Arbeitsmarkts ist Ungleichheit von Arbeitsmarktchancen – seien es ungleiche Löhne für gleiche Tätigkeiten oder unterschiedliche Beschäftigungschancen – allenfalls temporärer Natur; der Lohnmechanismus sorgt selbsttätig für den Ausgleich von Lohn und Grenzprodukt des Arbeiters. Außerdem gibt es das Kompensationsprinzip, nach dem ein Arbeiter, der sich bestimmten ungünstigen und negativ bewerteten Arbeitsbedingungen ausgesetzt sieht, wie z.B. ungünstigen Einflüssen der Arbeitsumgebung, gesundheitlichen Risiken, ungünstig gelegenen Arbeitszeiten, geringer Arbeitsplatzsicherheit und dergleichen, durch einen entsprechend höheren Lohn entschädigt wird.

Der Segmentationsansatz stellt beides in Frage: Er behauptet die Existenz dauerhafter Ungleichheit von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die mit bestimmten Arbeitsplatzmerkmalen verknüpft sind und nicht durch eine »natürliche« Tendenz des Arbeitsmarkts zum Gleichgewicht ausgemerzt bzw. eingeebnet werden; er behauptet außerdem, daß »gute« und »schlechte« Beschäftigungsbedingungen sich durchaus kumulieren können, also nicht unbedingt gegeneinander kompensiert werden. Hochbezahlte Arbeitskräfte finden

häufig eher sichere Beschäftigungsverhältnisse und geringere gesundheitliche Risiken vor, während in einem anderen Teil des Beschäftigungssystems niedrige Löhne mit anderen negativen Merkmalen von Arbeitsplätzen einhergehen.

Das am weitesten entwickelte Konzept strukturierter Ungleichheit ist das des *dualen Arbeitsmarkts*. Es unterscheidet in seiner ursprünglichen Fassung einen primären Arbeitsmarktsektor mit hohen Löhnen, relativ hoher Beschäftigungssicherheit, guten Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten und rechtlichen Regeln und Verfahren, die den in diesem Sektor Beschäftigten ein gewisses Maß an »Gerechtigkeit« und Schutz von unternehmerischer Willkür zuteil werden lassen, sowie einen sekundären Sektor mit niedrigen Löhnen, hohem und ständigem Arbeitsplatzrisiko und Arbeitsplätzen, die so gut wie keine Lern- und Aufstiegchancen bieten und individuelle und kollektive Interessenvertretung nicht zulassen. Das duale Arbeitsmarktmodell ist später in mehreren Richtungen differenziert worden, so z.B. durch Unterscheidung eines abhängigen und unabhängigen Segments innerhalb des Primärsektors, behielt aber die Betonung gleichgerichteter, kovarianter Beschäftigungsbedingungen in den verschiedenen Sektoren bei (Piore 1969; Reich u.a. 1978). Eine Auseinandersetzung mit der Frage, wieweit dieses duale Arbeitsmarktmodell zur Analyse der Arbeitsmarktschichtung in der Bundesrepublik taugt, erfolgt in Teil C, Kapitel II und III.

(3) Kontinuierliche versus diskontinuierliche Differenzierung

Die Schärfe der Trennlinie oder Abgrenzung zwischen Teilmärkten ist ein dritter Bedeutungsgehalt, der mit dem Begriff der Segmentierung verknüpft wird. Differenzierung als solche, im Sinne einer kontinuierlichen Abstufung von Belohnungen und Risiken im Arbeitsmarkt, ist auch der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie nicht fremd. Lohndifferenzierung ist sogar notwendig, um Markträumung, d.h. Ausgleich von Angebot und Nachfrage, zu ermöglichen. Die Entlohnungsstruktur muß in dieser Sicht allerdings flexibel sein, um die Ausgleichsfunktion wirksam werden zu lassen; jegliche Einschränkung des Lohngefälles oder jegliche Fixierung ist in diesem Zusammenhang dem Gleichgewichtsprozeß abträglich.

Die Abgrenzung von Teilarbeitsmärkten oder Segmenten hat mindestens zwei Dimensionen: die *Verteilung der Gratifikationen* zwischen Teilmärkten und die *Chance und Häufigkeit des Übergangs oder Übertritts* von Arbeitskräften aus einem in den anderen Teilmarkt.

Im Hinblick auf die Verteilung der Gratifikationen sind sowohl kontinuierliche wie diskontinuierliche Modelle in die Segmentationsdiskussion

einbezogen worden. Diskontinuierlich sind beispielsweise bimodale Verteilungsmuster, die als Ergebnis eines Polarisierungsprozesses im Arbeitsmarkt entstehen und bei denen eine klare Grenzziehung zwischen den Segmenten erkennbar ist. Ryan spricht in diesem Fall von »strenger« Dualität. Im Gegensatz dazu setzt »heuristische« Dualität keine bimodale Häufigkeitsverteilung der Arbeitskräfte voraus. Die Grenze zwischen »guten« und »schlechten« Arbeitsplätzen ist dann fließend und muß mit einiger Willkür analytisch bestimmt werden (vgl. Ryan 1981, S. 7/8).

Die Verteilung der Arbeitsplätze nach der Qualität der Gratifikation sagt als solche nur bedingt darüber etwas aus, wie leicht oder wie schwer es für den einzelnen Arbeitnehmer ist, Teilarbeitsmarktgrenzen zu überwinden. Bei einer bimodalen Verteilung von Arbeitsplätzen ist die Zahl der Übergangsstellen notgedrungen begrenzt – es bestehen Flaschenhälse oder Engpässe –, so daß man davon ausgehen muß, daß die Übergangschancen gleichfalls beengt sind. Beispielsweise kann der Zugang zu einem betriebsinternen Arbeitsmarkt im Extremfall nur über einen einzigen Einstieg, eine ganz bestimmte Arbeitsplatzkategorie (oder Lohngruppe), möglich sein. Damit ist jedoch noch nichts darüber gesagt, wie sehr der Zugang zum Teilmarkt durch einschränkende Zugangskriterien beengt ist. Für den einzelnen Arbeitnehmer bedeuten Zugangsrestriktionen, daß einem Zutritt zu bestimmten Arbeitsplätzen Grenzen gezogen sind, die er nicht oder nicht ohne weiteres überwinden kann. In Anlehnung an eine Unterscheidung von Vincens (Vincens 1978, S. 228) können als unüberwindbar jene Zugangsbarrieren gelten, die sich auf bestimmte, unabänderliche Merkmale der Erwerbsperson richten, wie z.B. auf ihr Alter, Geschlecht oder ihre Rasse. Ein zweiter Typ von Zugangshindernis basiert auf gewohnheitsrechtlicher oder formaler, z.B. kollektivvertraglicher Regelung und kann folglich nicht von einzelnen Arbeitnehmern, sondern nur von einem Kollektiv abgeändert werden. Ein Beispiel dafür wäre eine Betriebsvereinbarung, nach der interne Bewerber bei der Besetzung betrieblicher Positionen den Vorzug vor externen Bewerbern erhalten. Schließlich gibt es Zugangsbedingungen, die der einzelne prinzipiell überwinden kann, allerdings nicht ohne Aufwand oder Kosten. Beispiele dafür sind, generell, bestimmte Bildungsabschlüsse als Voraussetzung für den Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen, oder ganz konkret, ein französischer Arbeiter, der sich nach Einführung der Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Gemeinschaft zwar weniger formalen Hindernissen für die Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland gegenüber sieht, der aber sprachliche und kulturelle, vielleicht auch soziale Hindernisse zu überwinden hat.

Die Barrieren für den Zugang zu oder für den Ausschluß von bestimmten Beschäftigungsmöglichkeiten, die für bestimmte Arbeitnehmer oder Arbeit-

nehmergruppen gelten, bedeuten wiederum für andere Erleichterung oder Privilegierungen beim Zugang zu den Arbeitsplätzen; dies ist zwangsläufig der Komplementäreffekt der eingeschränkten Austauschbarkeit.

Diskontinuierliche Chancenprofile in Gestalt der Errichtung von Zugangsbarrieren sind ebenso wie kontinuierliche im Arbeitsmarkt weit verbreitet. Kontinuierliche Differenzierung tritt beispielsweise in Form vertikaler Arbeitsplatzleitern mit entsprechenden Mobilitätsketten (Aufstiegspfaden) auf, bei denen der Aufstieg mit sukzessivem Qualifikationserwerb und Lohnverbesserung verbunden ist. Diskontinuitäten werden hingegen durch Bruchstellen oder Engpässe bei internen Arbeitsplatzbewegungen angezeigt. Diskontinuitäten in der Verteilung von Arbeitsverhältnissen nach Qualitätsmerkmalen treten deutlicher hervor oder erlangen größere Verbindlichkeiten, wenn bestimmte Arbeitnehmer einen arbeitsrechtlich abgehobenen, inferioren Status erhalten: etwa wenn sie im Leiharbeiterstatus oder durch zeitlich befristete Arbeitsverträge beschäftigt werden. Durch solche Maßnahmen der Arbeitsvertragsgestaltung werden betriebliche Statusdifferenzen formalisiert, betriebliche Randbelegschaften deutlicher von den Stammbeschaftungen abgegrenzt.

c) Segmentierung als dynamischer Prozess

Segmentation, das Ergebnis von Segmentierungsprozessen im Arbeitsmarkt, ist im allgemeinen über längere Zeit stabil. Diese Stabilität basiert auf Interaktionen und speziell auf positiven Rückkoppelungsvorgängen zwischen Nachfrage- und Angebotsseite und darüber hinaus auf Wechselwirkungen zwischen der betrieblichen und überbetrieblichen Ebene des Arbeitsmarkts. Segmentation ist mehr als bloße Differenzierung von Arbeitsplätzen (nach der Lohnhöhe, Stabilität usw.), solange jeder Arbeitskraftanbieter die gleiche Chance hat, mit Hilfe seiner Qualifikation und seiner Leistungsbereitschaft auf jeden der Arbeitsplätze zu gelangen. Segmentation beinhaltet auch mehr als bloße Diskriminierung, d.h. der ungleichen Behandlung von gleich befähigten und hinsichtlich der Leistungsbereitschaft ebenbürtigen Arbeitskräften.

Segmentation resultiert aus der *Kombination* ungleicher Beschäftigungsbedingungen bzw. ungleicher Arbeitsplätze und ungleichen Zugangschancen auf die differenzierten Arbeitsplätze. Gelangen bestimmte Arbeitskräfte oder Arbeitskräftegruppen nicht mehr auf die besser bezahlten oder anderweitig attraktiven Positionen im Beschäftigungssystem, entfällt die Chance der direkten Vergleichbarkeit der Anforderungen. Die Differenzen in der Belohnung werden leichter legitimierbar bzw. eher hingenommen, auch wenn sie sachlich nicht gerechtfertigt sind; dieser Mechanismus der sozialen Ferne ist auch dann

wirksam, wenn bestimmte Arbeitskräfte von bestimmten Positionen ausgeschlossen werden und sie ihre Befähigung niemals unter Beweis stellen können.

Obgleich Arbeitsplatzdifferenzierung und Mobilitätsbeschränkungen erst in ihrer Verknüpfung Segmentation ergeben, bilden sie jeweils die wichtigen Teilprozesse oder Zutaten im dynamischen Prozeß der Segmentierung. Man könnte auch sagen, Inhomogenität von Arbeitsplätzen und Zugangsrestriktionen bilden *potentielle* Segmentation.

Betrachten wir zunächst die Ingredienz der Inhomogenität im Arbeitsplatzbestand. Im dualen Arbeitsmarktmodell stand die These von zwei Beschäftigungssektoren im Vordergrund: ein Primärsektor, dessen Arbeitsplätze sich durch hohe Löhne und stabile Beschäftigungsverhältnisse auszeichnen, und ein sekundärer Sektor mit niedrig bezahlten instabilen Arbeitsplätzen. Hinter der Stabilisierung des primären Beschäftigungssektors und der besseren Bezahlung für die dort verrichtete Arbeit stand die Vorstellung oligopolistischer Gütermärkte, auf denen große, marktmächtige Unternehmen operieren und die Fähigkeit besitzen, die Nachfrage nach ihren Produkten zu verstetigen. Infolge dieser Verstetigung wird es rentierlich, Technologien mit spezialisierten Maschinen zum Einsatz zu bringen, die arbeitsplatz- oder betriebsspezifisch Qualifikationsanforderungen stellen und in der Folge zur betriebsspezifischen Qualifizierung der Belegschaft führen. Da betriebsspezifische Qualifikationen nicht ohne Kosten oder Zeitbedarf für den Betrieb ersetzbar sind, führt dies zusätzlich zu einem Anreiz, die Beschäftigung der Belegschaft zu verstetigen.

Der Sekundärsektor hingegen unterscheidet sich in doppelter Hinsicht vom primären: Ihm wird die Funktion des Puffers für den Primärsektor zugewiesen, um Schwankungen der Nachfrage auszugleichen. Variable Güternachfrage erlaubt zudem keinen rentablen Einsatz spezialisierter Technologie, die ihrerseits spezifische Qualifikationen erfordern würden; spezifische Qualifikationen wiederum können sich nur bei längerfristigem kontinuierlichem Einsatz im Betrieb herausbilden (vgl. dazu im Detail: Teil C, Kap. II).

Die Merkmale der Arbeitsplätze werden mit der Zeit auf die Arbeitskräfte übertragen. Die im stabilen Primärsegment Beschäftigten werden gemäß ihren Beschäftigungsbedingungen zu stabilen Arbeitern mit langfristiger, betriebsbezogener Arbeits- und Arbeitsmarktorientierung. Doch auch die Arbeitskräfte des sekundären Sektors nehmen die Eigenheiten ihrer Arbeitsplatzumgebung und ihrer Beschäftigungsbedingungen an: Durch die Kurzlebigkeit der Arbeitsplätze und den dadurch ausgelösten Zwang zum Betriebswechsel werden sie ungewollt zu instabilen Arbeitnehmern, tragen alle damit verbundenen Risiken und werden darüber hinaus zunehmend als »ungeeignet« für eine Beschäftigung im Primärsektor abgestempelt.

Obgleich dieses Modell in vieler Hinsicht als eine zu simple Dynamik erscheinen mag, erhält es im Kern doch den für den Grundmechanismus der Segmentierung nach wie vor gültigen zentralen Gedanken der Transmission von Eigenschaften der Nachfragestruktur auf die Angebotsseite des Arbeitsmarktes. Die Arbeitskräfte nehmen Merkmale ihrer Arbeitsplätze und Beschäftigungschancen zwangsläufig an und internalisieren diese soweit, daß sie schließlich leicht als »natürliche«, den Individuen inhärente Merkmale wahrgenommen werden.

Daß das Arbeitskräfteverhalten Produkt der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, ggf. sogar der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung, ist, wurde in den frühesten Arbeiten zur Arbeitsmarktsegmentation verkannt, als die Spaltung des Arbeitsmarkts in verschiedene Segmente hauptsächlich noch auf unterschiedliche Erwartungen und unterschiedliches Mobilitätsverhalten der Arbeitskräfte zurückgeführt wurde (vgl. Piore 1970). Inzwischen hat sich jedoch innerhalb der Segmentationsforschung die Ansicht durchgesetzt, daß die Arbeitsmarktspaltung in erster Linie nicht auf persönliche Eigenschaften der Arbeitskräfte, sondern auf Eigenheiten der Nachfrage und Nachfragegestaltung zurückzuführen ist. Das Chancenprofil, das die Arbeitsplatzstrukturen auszeichnet, wird auf die Arbeitskräfte übertragen; die Arbeitskräfte werden gewissermaßen für ihr zukünftiges Arbeitsmarktverhalten konditioniert. Wer einen Arbeitsplatz inne hat, der ihm erlaubt, mehr Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, wird qualifizierter. Derjenige auf einem Arbeitsplatz ohne Lernchancen erfährt keinen Zuwachs an Qualifikation. Mit der Zeit verliert er darüber hinaus mehr oder weniger die »Fähigkeit« zum Qualifikationserwerb und zu beruflicher Anpassung.

Durch Arbeitsplatzbedingungen endogen verursachte und vermittelte Verhaltensweisen von Arbeitnehmern zeigen sich u.U. auch im Verhalten von Arbeitslosen. Wenn jemand als Folge des wiederholten Verlustes von konjunkturanfälligen Arbeitsplätzen mehrfach arbeitslos wird, so ist dies nicht oder nicht notwendig Ausdruck seiner individuellen Präferenzen, wie die Neoklassik argumentieren würde, sondern Folge der Instabilität des Arbeitsplatzes oder der betrieblichen Beschäftigungslage. Aufgrund des erzwungenen Driftverhaltens kann auch der Fall auftreten, daß der Arbeitnehmer nach einiger Zeit zu stabilem Erwerbsverhalten nicht mehr in der Lage ist oder den Anschluß an technische Neuerungen in seinem Beruf verpaßt hat. Daß sich Beschäftigungserfahrung und Arbeitsorientierung wechselseitig stark beeinflussen, ist bereits in den 60er Jahren in den USA festgestellt worden (vgl. Goodwien 1972). Noch drastischer zeigt sich der Verfall von Arbeitsvermögen, Arbeitsmotivation und Gesundheit bei langfristig Arbeitslosen (Brinkmann 1984). Je länger jemand von Beschäftigungsmöglichkeiten abgeschnitten

war, desto mehr »verlernt« er auch seine produktiven Eigenschaften; fehlende Übung läßt ihn die im Arbeitsprozeß erforderliche Anpassungsfähigkeit verlieren. Die muß dann u.U. durch entsprechendes Training in »Übungsfirmen« oder durch Wiedereingliederungsbeihilfen usw. erst wieder erlangt werden, um den Anforderungen künftiger Erwerbsarbeit zu genügen.

Die Dynamik der wechselseitigen Verstärkung von Angebots- und Nachfragebedingungen führt tendenziell zur Assimilierung von Arbeitskräften, die über längere Zeit jeweils unter gleichen oder ähnlichen Beschäftigungsbedingungen tätig sind; zugleich vergrößern sich Unterschiedlichkeit oder Inhomogenität zwischen den Gruppen, die mit ungleichen Ausgangsbedingungen konfrontiert werden. Die Chancenverteilung zwischen beiden Segmenten nimmt im Zeitablauf immer stärker diskontinuierlichen Charakter an.

Eine zweite wichtige Komponente des Segmentierungsprozesses ist die *selektive Zuteilung* von Arbeitskräften innerhalb des differenzierten Arbeitsplatzgefüges. Segmentation entsteht erst dann, wenn beispielsweise bestimmte Arbeitskräfte von Arbeitsplätzen mit Lern- und Erfahrungspotentialen ausgeschlossen sind oder in schlecht bezahlenden Betrieben oder Beschäftigungsbereichen oder auf Arbeitsplätzen ohne Aufstiegsmöglichkeiten eingeschlossen sind, ohne daß dies von ihnen aus geändert werden kann, weil die Zuteilung letztlich dem institutionalisierten Machtgefüge entspringt.

Die Rolle der *sozialen Schließung* zum Zwecke des Abblockens von Konkurrenzdruck ist bereits von Max Weber hervorgehoben worden:

»Mit wachsender Zahl der Konkurrenten im Verhältnis zum Erwerbsspielraum wächst hier das Interesse der an der Konkurrenz Beteiligten, diese irgendwie einzuschränken. Die Form, in der dies zu geschehen pflegt, ist die: daß irgendein äußerlich feststellbares Merkmal eines Teils der (aktuell oder potentiell) Mitkonkurrierenden: Rasse, Sprache, Konfession, örtliche oder soziale Herkunft, Abstammung, Wohnsitz usw. von den anderen zum Anlaß genommen wird, ihren Ausschluß am Wettbewerb zu erstreben.

Welches im Einzelfall dieses Merkmal ist, bleibt gleichgültig: es wird jeweils an das nächste, sich anbietende angeknüpft« (Weber 1956, S. 260).

Soziale Schließung setzt jedoch im allgemeinen eine starke Machtposition der Gruppe voraus, etwa eine Monopolstellung oder ein auf wechselseitigen Interessen basierendes Kooperationsverhältnis der Gruppe mit dem Arbeitgeber.

Ein drittes, für die Dynamik des Segmentierungsprozesses essentielles Element besteht in der *Interaktion von Mikro- und Makroebene* des Arbeitsmarkts. Segmentierung im Arbeitsmarkt kann nicht durch das Verhalten einzelner Beschäftigter bzw. Unternehmensleitungen allein generiert werden, sondern nur durch gleichförmiges Verhalten vieler. Es ist Voraussetzung, daß gleiche oder gleichartige Anpassungs- und Verteilungsprobleme massenhaft auf gleiche oder annähernd gleiche Art gelöst werden. Nur auf diese Weise erfolgt eine Koordination von Mikro- und Makroprozeß im Arbeitsmarkt, die zu

stabilen, durchgängigen Strukturmustern hinführt. Würde jedes Unternehmen auf ein bestimmtes Anpassungserfordernis, z.B. auf rückläufige Nachfrage, idiosynkratisch, also in besonderer Weise reagieren, könnte Segmentation als identifizierbares Strukturelement nicht in Erscheinung treten.

Neben der Inhomogenität der Arbeitsplätze und der Beschränkung der Mobilität der Arbeitskräfte ist folglich die Kongruenz im Verhalten der Beschäftigten eine weitere Voraussetzung für das Entstehen von Segmentation: Es muß einen weit verbreiteten gleichartigen Handlungsdruck im Beschäftigungssystem geben sowie Bedingungen oder Impulse, die die Beschäftigten dazu bringen, ähnlich darauf zu reagieren. Je stärker und je universeller der Handlungsdruck und je uniformer die Reaktion, desto mächtiger sind auch die potentiellen Segmentierungskräfte.

Ein Beispiel hierfür wäre eine stark expansive Volkswirtschaft, die mit einer verbreiteten starken Verknappung von Arbeitskraft konfrontiert ist. Zur Milderung des Problems der Arbeitskräfteversorgung werden die nationalen Grenzen für den Zustrom ausländischer Arbeitskraft geöffnet, gleichzeitig aber deren Aufenthaltsdauer begrenzt und somit die Arbeitgeber zu einer Art Rotation der Ausländerbeschäftigung veranlaßt. Es entsteht ein spezifischer Arbeitsmarkt, der sich in bezug auf die Angebotsstabilität deutlich vom Arbeitsmarkt für heimische Arbeitskraft abhebt und der mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht nur unterschiedliche Angebotssegmente, sondern auch eine Teilung der Arbeitsplatzstruktur nach sich ziehen wird.

Dieser Fall ist in der Bundesrepublik und anderen europäischen Industrieländern seit Ende der 50er Jahre näherungsweise Realität. Viele Arbeitsplätze ohne besondere qualifikatorische Anforderungen bzw. solche, die den Personalaustausch ohne Kosten für die Betriebe zuließen, wurden mit Ausländern besetzt. In vielen Teilen der Industrie wurde auch die betriebliche Arbeitsteilung so modifiziert, daß Ausländer ohne lange Qualifizierungszeiten und finanziellen Aufwand einsetzbar wurden.

Dies führte schließlich zu einer deutlichen Tendenz der Bildung eines spezifischen Beschäftigungssegments für die Ausländer. Erst als nach Erlaß des Anwerbestopps im Herbst 1973 der personelle Umschlag von Ausländern mit befristetem Aufenthalt in der Bundesrepublik stark nachließ und die im Lande verbliebenen Ausländer sich teilweise integrierten und ein stabilisiertes Arbeitskräfteangebot bildeten, begann sich hier und da im Verlauf der 70er Jahre die Beschäftigungspraxis der Betriebe gegenüber den Ausländern zu verändern und sich die klaren Konturen des Ausländerarbeitsmarkts gegenüber dem "deutschen« Segment zu verwischen. Auf der anderen Seite gab es neue Impulse für Segmentierung durch die illegale Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften.

Bei der Interaktion von betrieblicher und überbetrieblicher Ebene im Segmentierungsprozeß spielt die *Vorurteilsbildung* eine besondere Rolle; hierbei wiederum zeigen sich bivariate Merkmale, d.h. solche mit lediglich zwei Ausprägungen. Häufig wird Deutschen und Ausländern, Männern und Frauen, Gelehrten und Ungelernten, Vorbestraften und Unbestraften usw. jeweils auf dem Wege der sog. *statistischen Diskriminierung* ein übersteigertes Maß an innerer Homogenität, insbesondere hinsichtlich ihrer Fähigkeiten und Positionen, zugeschrieben, das den realen Verteilungen der jeweiligen Gruppen nicht entspricht.

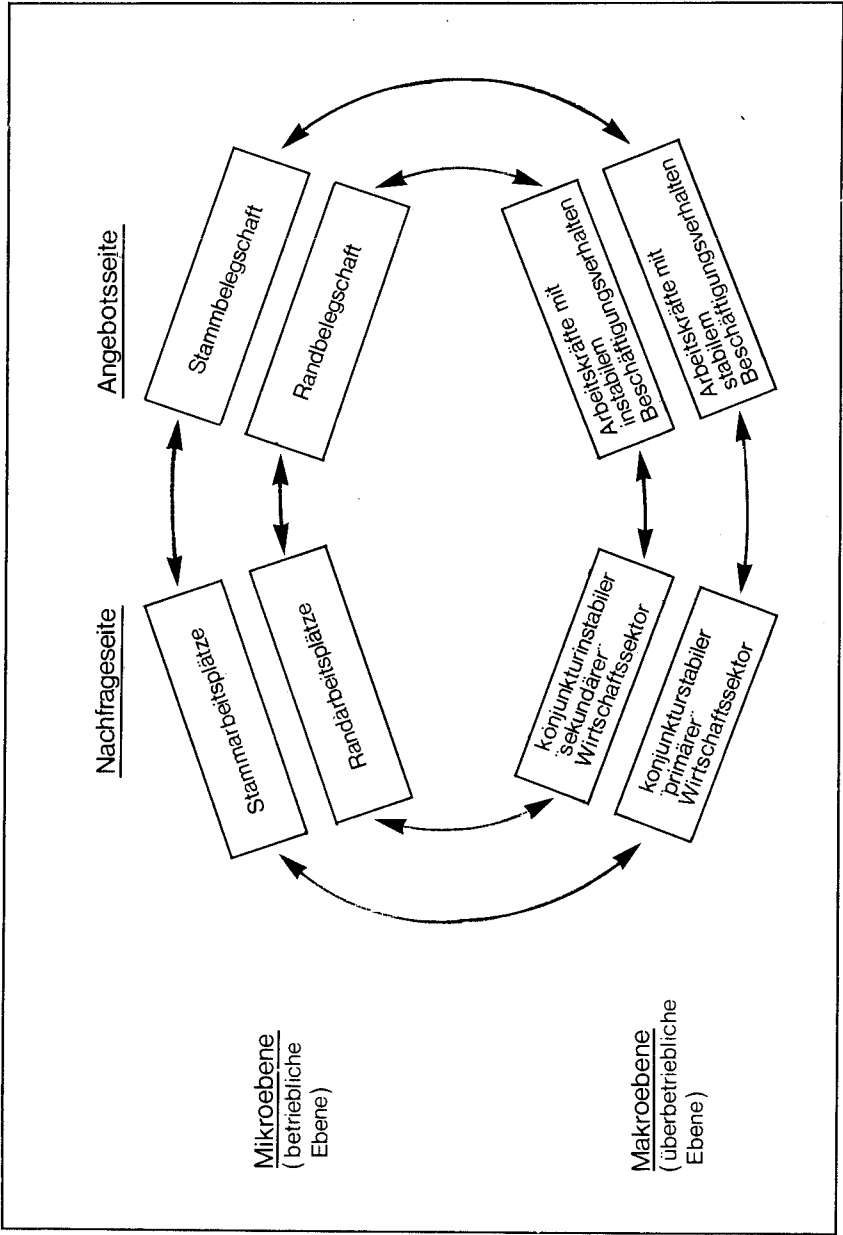
Ein der statistischen Diskriminierung verwandter Mechanismus ist der der *Stigmatisierung*. Hierbei werden negative Verhaltensmerkmale, die man bei einzelnen Mitgliedern einer bestimmten Gruppe beobachtet hat, auf alle Arbeitskräfte projiziert, die ein oder mehrere Merkmale mit diesen gemeinsam haben. Wenn man beispielsweise bei einem oder mehreren vermittelten arbeitslosen Stellenbewerbern zu dem Eindruck der Arbeitsunwilligkeit gelangt, bestünde Stigmatisierung darin, alle von der Arbeitsverwaltung vermittelten Kandidaten über einen Leisten zu schlagen und ihnen ex ante Arbeitsscheu zu unterstellen.

Arbeitsplatzdifferenzierung und selektive Zuweisung von Arbeitskräften – auf der betrieblichen wie auf der überbetrieblichen Ebene des Arbeitsmarkts – können einem direkten Prozeß der Verstärkung und Verhärtung unterliegen. Zu einem bestimmten historischen Zeitpunkt und in einer konkreten Situation erscheint es oft schwierig zu bestimmen, an welcher Stelle des zirkulären Prozesses die entscheidenden Weichen gestellt werden. Überbetriebliche Differenzierung von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften ist aber letzten Endes stets Folge oder Effekt der (massenhaft gleichartigen) Lösung früherer betrieblicher Probleme. Insofern ist der Streit darüber müßig, ob Betriebe durch ihre Politik Segmentation selbst erzeugen oder lediglich bereits existierende äußere Differenzierung aufnehmen und nutzen.

d) Das »Horrorszenario« eines vollkommen polarisierten Arbeitsmarkts

Zur Verdeutlichung der Dynamik des Segmentierungsprozesses seit jetzt in einem gedanklichen Exkurs ein vollständig polarisierter Arbeitsmarkt vorgestellt. Diese Skizze hat lediglich heuristischen Wert, sie ist nicht als Modell real vorfindbarer Arbeitsmarktstrukturen gemeint. Sie kann aber das Zusammenspiel der diversen, vorher beschriebenen »Zutaten« und Kräfte auf der Angebots- und Nachfrageseite sowie der Mikro- und Makroebene des Arbeitsmarkts veranschaulichen, die erforderlich sind, um den Arbeitsmarkt zu spalten.

Schaubild A – 1: Das Modell eines vollkommen gespaltenen Arbeitsmarktes



Beginnen wir die Analyse auf der Nachfrageseite. Nehmen wir an, daß eine Volkswirtschaft über längere Zeit konjunkturellen Schwankungen ausgesetzt ist und sich diese Nachfragevariation in einem stabilen primären Wirtschaftssektor und einem instabilen, je nach Konjunkturlage expandierenden und kontrahierenden Sekundärsektor der Wirtschaft niederschlägt. Die Unternehmen reagieren uniform auf die Nachfragevariation dadurch, daß sie sich neben stabilen »Stammarbeitsplätzen« je nach konjunkturell bestimmter Absatzlage Randbeschäftigungsverhältnisse einrichten, sei es im selben Betrieb oder in eigens dafür errichteten Zweigwerken, sog. verlängerten Werkbänken. Die Stammarbeitsplätze werden mit einer kontinuierlich beschäftigten »Stammbelegschaft« besetzt, die Randarbeitsplätze mit einer »Randbelegschaft«.

Die Zuteilung von Arbeitskräften auf die eine oder andere Arbeitsplatzkategorie geschieht jedoch nicht willkürlich oder nach dem Zufallsprinzip, sondern erfolgt nach bestimmten Merkmalen der Arbeitskräfte. Stabile und instabile Arbeitsplätze werden jeweils mit Arbeitskräften besetzt, die unterschiedliches Beschäftigungsverhalten (etwa in bezug auf die Betriebszugehörigkeit oder Betriebsloyalität) erwarten lassen, was die Arbeitgeber aus entsprechenden Merkmalen der bisherigen Beschäftigungsbiographie des Arbeitnehmers oder aus Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Nationalität usf. rückschließen. So werden beispielsweise die Kernbelegschaften aus jüngeren, männlichen Inländern rekrutiert und die Randbelegschaften mit Frauen, Ausländern und älteren Arbeitnehmern besetzt. Der Umfang des Angebots in den beiden Segmenten, also das primäre und sekundäre Arbeitskräfteangebot, entspricht jeweils den Größenverhältnissen von primärer und sekundärer Nachfrage, ist also letztlich durch das Ausmaß der Konjunkturschwankungen bestimmt.

Das Modell zeichnet sich durch vollkommene Kongruenz der Nachfrage- und Angebotsseite sowie der Mikro- und Makroebene aus: Auf der betrieblichen Ebene teilt jedes Unternehmen seine Arbeitsplätze und Belegschaften in stabile und instabile Segmente entsprechend dem Verhältnis von stetiger und unstetiger Nachfrage; die Größenordnungen des primären und sekundären Arbeitskräftepools entsprechen jeweils dem (aggregierten) Umfang der Stamm- und Randbelegschaften in den Betrieben.

Ferner ist die Zuordnung von Arbeitskräften auf Arbeitsplätze eindeutig, völlig gerichtet und zeitlich konstant. Stamm- und Randplätze werden stets nur mit Arbeitnehmern besetzt, die bestimmte Merkmale aufweisen, eine kreuzweise Allokation findet nicht statt.

Die Gesamtdynamik der Polarisierung, die in Beständen und Bewegungen zum Ausdruck kommt, ist in *Schaubild A-1* dargestellt; Arbeitsplatz- bzw. Arbeitskraftbestände sind durch Kästen, Arbeitskräfteströme durch Pfeile charakterisiert.

Angereichert wird der Segmentierungsprozeß, wenn sich Arbeitsplätze und Arbeitskräfte nicht nur in bezug auf ein Merkmal, wie z.B. Stabilität, unterscheiden, sondern in mehrfacher Hinsicht und wenn der Allokationsprozeß sich auch auf diese zusätzlichen Merkmale voll einstellt (= Multisegmentation, vgl. unten). Wenn sich also beispielsweise die Stamm- und Randarbeitsplätze zusätzlich durch unterschiedlich hohe Qualifikationsanforderungen unterscheiden, wenn die Arbeitskräfte entsprechend variierende Qualifikationen erwerben und wenn, soweit dies gängige Praxis ist, entsprechende qualitative Strukturdivergenzen im Gesamtarbeitsmarkt auftreten. Solche zusätzlichen Segmentierungsmerkmale verschärfen die innere Homogenität und die Heterogenität zwischen den Segmenten. Sie erweitern und erhärten die Polarisierung im Arbeitsmarkt.

Weitere Verfestigungen im Segmentierungsprozeß können durch bestimmte Formen der *Institutionalisierung* erzeugt werden. Dies wäre etwa dann der Fall, wenn die eingespielten Allokationsregeln vertraglich fixiert werden oder wenn sich entlang der Arbeitsmarktsegmente Organisationen bzw. Verbände bildeten mit dem Ziel oder dem Effekt, die bestehenden Disparitäten der Chancenverteilung zu konservieren oder gar zu verstärken. Dies wäre z.B. dann der Fall, wenn betriebliche Randbelegschaften einen arbeits- und sozialrechtlich inferioren Beschäftigungsstatus erhielten (beispielsweise als Leiharbeiter oder Beschäftigte mit befristetem Vertrag), oder wenn sich Gewerkschaften oder andere Arbeitnehmervertretungen bildeten, die sich ausschließlich um die Interessen des stabilen Beschäftigungssegments kümmern würden. Auf der Nachfrageseite könnte sich institutionelle Konsolidierung in der Weise ergeben, daß sich die stabile und instabile Nachfrage nicht gleichmäßig auf alle Unternehmen verteilt, sondern ungleich. Dies würde bedeuten, daß es einer Gruppe von Unternehmen gelänge, die stabile Nachfrage an sich zu ziehen und die instabile auf andere Unternehmen abzuwälzen. Wenn sich diese Spaltung wiederum in entsprechend unterschiedlichen und z.B. politisch unterschiedlich einflußreichen Verbänden, also in kollektiver Organisation, niederschläge, könnte der über den Gütermarkt induzierte Spaltungsprozeß auch den Arbeitsmarkt treffen.

Ein Arbeitsmarktprozeß, bei dem verschiedene Teilprozesse konvergieren und völlige Strukturkongruenz von Beständen und Bewegungen auftritt, um totale Polarisierung zu erzeugen, ist natürlich eine Fiktion. In der Realität sind die Teilprozesse nicht vollständig koordiniert; es gibt stets Inkongruenzen.

Was kann man gegen Segmentation tun? Entsprechend den oben definierten Teilprozessen, die segmentationsverstärkend wirken, kann man Segmentation auf folgende Weise entgegenwirken:

- durch eine Einebnung der Diskontinuität in der Arbeitsplatzstruktur sowie der Rückführung der Ungleichheitsspanne im Arbeitsplatzdifferential, also durch stärker fließende Übergänge von beispielsweise stabilen zu instabilen oder zwischen qualifizierten und unqualifizierten Arbeitsplätzen;
- durch eine Einebnung der Differenzierungen und Diskontinuitäten im Arbeitskräfteangebot. Dies kann etwa durch eine Bildungspolitik geschehen, durch die sich verschiedene Arbeitskräftegruppen in ihren qualitativen und quantitativen Angebotsbedingungen angleichen;
- durch Allokationsprinzipien und -entscheidungen, die vorhandene Ungleichheit nicht verstärken, sondern konterkarieren. Dies würde beispielsweise bedeuten, daß Substitutions- und Mobilitätsrestriktionen abgebaut werden sowie bislang benachteiligte Gruppen den Zugang zu besser bezahlten, attraktiveren und sichereren Arbeitsplätzen finden.

Der durch die Transmission von Arbeitsplatzprofilen auf Arbeitskräfteverhalten beschriebene Segmentierungsprozeß könnte in dem Maße vereitelt werden, in dem die Wirkungskette der wechselseitigen, dynamischen Verstärkung von Arbeitsplatz- und Arbeitskräftemerkmalen durch gegenläufige oder Überkreuz-Allokation durchbrochen wird: Wenn also Arbeitskräfte, die als instabil gelten, den Vorzug vor »stabilen« Arbeitnehmern bei der Besetzung der »stabilen« Arbeitsplätze erhielten; oder wenn beispielsweise bei der Arbeitslosenvermittlung nicht oder nicht ausschließlich nach dem Grundsatz der bestmöglichen »Eignung«, d.h. durch Merkmale wie Ausbildung, Berufserfahrung und andere günstige Indizien der Arbeitsbiographie verfahren würde, sondern schwer vermittelbare Bewerber leicht vermittelbaren vorgezogen würden. In diesen Fällen könnte der Mechanismus der positiven Rückkoppelung, der wechselseitigen Verstärkung von fehlender Arbeitserfahrung und mangelndem Leistungsvermögen, abgeschwächt oder aufgehoben und eine Entdifferenzierung der subjektiven oder objektiven Unterschiede sowohl im Arbeitskräfte- als auch im Arbeitsplatzprofil eingeleitet werden.

Eine solche *Anti-Segmentierungspolitik* würde zwar momentan den Betrieben das Opfer abverlangen, u.U. nicht die jeweils besten der verfügbaren Arbeitskräfte zugeteilt zu bekommen, aber dafür würde sich auf längere Sicht das externe Arbeitsangebot nicht in dem Maße verschlechtern, wie dies bei ungehinderter, nur an einzelwirtschaftlichen Interessen orientierter Arbeitskräfte-selektion der Fall ist; dies käme auch den Betrieben als Nachfragern wieder zugute.

e) Multisegmentation

Unternehmen wir zunächst ein kleines Gedankenspiel. Stellen wir uns einen mehrstöckigen Wohnblock mit Mietwohnungen vor, in dem es bevorzugte und weniger bevorzugte Wohnlagen gibt: Wohnungen auf der sonnigen Südseite sind begehrter als auf der schattigen Nordseite, Wohnungen in den oberen Etagen gefragter als in den unteren, große Wohnungen gesuchter als kleine; und schließlich gibt es innerhalb jeder Wohnung mehr oder weniger beliebte, z.B. größere und kleinere Zimmer.

Das mit dieser Wohnstruktur gegebene Attraktivitätsgefälle ist mehrdimensional. Am besten wohnt man in großen Zimmern großer Wohnungen auf der Sonnenseite der obersten Etage; die schlechteste Wohnlage ist die in den kleineren Zimmern kleiner Wohnungen auf den nordwärts gerichteten unteren Etagen.

Die Frage ist nun, wie sich die Bewohner auf diese mehrdimensional geschichtete Wohnstruktur verteilen. Nehmen wir der Einfachheit halber an, daß es nur zwei Gruppen gibt, Kinder und Erwachsene. Die Wohnposition der Kinder könnte dadurch gekennzeichnet sein, daß sie die kleinen Zimmer in jeder Wohnung erhalten; dies bedeutet, daß sie als Gruppe im Durchschnitt nennenswert schlechter wohnen als die Erwachsenen. Aber es gäbe damit auch Kinder in dem Wohnblock, die die oberen Etagen auf der Südseite bewohnen und damit mehr Wohnkomfort als Erwachsene in den unteren schattigen Wohnungen besitzen. Sehr viel schlechter wäre die Wohnungssituation der Kinder, wenn sie auf die unteren Etagen und noch dazu auf den Nordflügel angewiesen wären; dies ginge rein logisch aber nur in dem Maße, wie sie zahlenmäßig eine Minderheit wären, also nicht in jeder Wohnung Familien mit Kindern lebten oder die kinderreichen Familien sich auf die unattraktiven Wohnungen konzentrierten.

Das Bild läßt sich auf den Arbeitsmarkt übertragen. Auch hier treffen wir eine *mehrdimensionale Stratifikation* von Arbeitsmarktchancen an, die sich z.B. in der Entlohnung oder dem Entlassungsrisiko äußert: Bestimmte Branchen zahlen besser als andere, innerhalb dieser Branchen manche Unternehmen besser als andere; innerhalb jeder dieser Unternehmen gibt es relativ gesicherte Beschäftigung in Stammwerken und bedrohte in Zweigwerken; innerhalb der Arbeitsstätten jeweils Angestellte mit besseren Sozialleistungen und besserem Kündigungsschutz als Arbeiter; und schließlich werden innerhalb jeder Leistungsgruppe im Betrieb die Männer gegenüber den Frauen bevorzugt.

Dies bedeutet, daß der Arbeitsmarkt mehrfach geteilt ist, daß Teilungen innerhalb des Geteilten erfolgen. Jede Teilung selbst besteht in einem Akt, der eine Dichotomie hervorruft, aber aus wiederholter Teilung (in Raum und Zeit) entstehen immer mehr abgestufte, kontinuierlicher erscheinende Verteilungsstrukturen. Je mehr Teilungen, desto komplexer wird das Ungleichheitsprofil. Das Bild einer Kaskade mit mehr oder weniger großen Gefällstrukturen, die symbolisieren, wie schwer oder leicht die Zugangsbarriere überwindbar ist, liefert deshalb eine adäquatere Beschreibung der Segmentation des Arbeitsmarktes als das duale Modell.

Multisegmentation beinhaltet darüber hinaus, daß der Arbeitsmarkt entlang verschiedener Dimensionen geteilt ist: so etwa durch eine Spaltung zwischen

Arbeitsplätzen im Betrieb, die nur mit gelernten Kräften besetzt werden, und solchen, die für alle Qualifikationsgruppen zugänglich sind – kombiniert mit einer geschlechtsspezifischen Unterteilung innerhalb dieser beiden Segmente, mit anderen Worten, einer Schlechterstellung der Frauen innerhalb der gleichen Leistungsgruppe.

Multidimensional schließlich ist Segmentation in dem Sinne, daß sie sich auf mehr als ein Merkmal bezieht: daß also beispielsweise die kombinierte Teilung nach Qualifikation und Geschlecht sich zugleich auf die Zugangschancen, das Entlassungsrisiko, die Aufstiegsperspektiven und die Bezahlung auswirkt.

III. Ursachen und Vielfalt der Strukturierung des Arbeitsmarkts – der institutionelle Rahmen

Vorbemerkung

Strukturierung wurde im vorhergehenden Kapitel als massenhafte, gleichartige und relativ dauerhafte Lösung zweier Grundprobleme des Arbeitsmarktprozesses definiert: der Anpassung von Angebot und Nachfrage und der Verteilung von Einkommen und anderen Gratifikationen auf die beschäftigten und die nicht beschäftigten Arbeitnehmer.

Die nächste, hier zu erörternde Frage ist die nach dem Ursprung und den vielfältigen förmlichen Ausprägungen der Strukturierung. Eine auf den heutigen Problem- und Erkenntnisstand zugeschnittene und unter diesem Maßstab befriedigende Theorie muß mindestens die folgenden Fragen beantworten können:

- (1) Wie kommt ein strukturierter Arbeitsmarkt zustande? Wie läßt sich die Stabilität und Dauerhaftigkeit der Strukturierung erklären?
- (2) Warum gibt es innerhalb einer Volkswirtschaft unterschiedliche Formationen und Grade der Strukturierung (= binnennationale Differenzierung)?
- (3) Warum variiert die Arbeitsmarktstruktur im internationalen Vergleich? Wie lassen sich die Strukturdifferenzen erklären, die zwischen Industrieländern in gleichen Wirtschaftszweigen, aber auch für den jeweiligen Gesamtarbeitsmarkt beobachtet wurden (= internationale Differenzierung)?
- (4) Warum und wie verändert sich die Arbeitsmarktstruktur im Zeitablauf (= intertemporale Differenzierung)?

Nimmt man diese Fragen als Maßstab des Erkenntnisbedarfs, so kann man den Entwicklungsstand der Arbeitsmarktstrukturtheorie als unzulänglich charakterisieren. Eine erste Generation von Forschungsarbeiten zur Arbeitsmarktsegmentierung, die – grob gesprochen – in die 60er und erste Hälfte der 70er Jahre fällt, hat sich mit der Verursachung der Strukturierung wie auch mit den Segmentationsformen beschäftigt (vgl. Sengenberger 1978a). Eine zweite

Generation von Forschungsbemühungen hat, teilweise aufbauend auf den Ergebnissen und Positionen der ersten Entwicklungsphase und in kritischer Auseinandersetzung mit diesen, neuen Erklärungsbedarf identifiziert. Die Beiträge der ersten Generation waren ja überwiegend US-amerikanischer Herkunft und, wie nicht verwunderlich, auch Reflex spezifisch amerikanischer wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Verhältnisse.

Erst die schnell wachsende Analyse von Arbeitsmärkten in anderen Ländern, vor allem aber international vergleichende Untersuchungen, gaben den Blick frei für Spielarten der Arbeitsmarktorganisation und der aus ihnen erwachsenden Strukturmuster, die einem Beobachter mit ausschließlich nationaler Betrachtungsweise verborgen bleiben mußten. Aus diesem erweiterten Gesichtskreis heraus wurden erhebliche Abweichungen in der Gestalt nationaler Arbeitsmärkte – in puncto Anpassungsweisen wie in der Chancenverteilung – zwischen Ländern ermittelt. Sie schienen einherzugehen mit unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen, betrieblichen Arbeitsorganisationen, Produktmarktverhältnissen, dem Bildungssystem und den industriellen Beziehungen in den jeweiligen Ländern.

Die Mannigfaltigkeit nationaler Arbeitsmarktstrukturen lagen jenseits der Reichweite, wie auch des theoretischen Rüstzeugs früherer Arbeiten zur Arbeitsmarktsegmentation. Zu sehr waren die Entwicklungstheorien der Ökonomen wie auch der Industriosozologen auf einen bestimmten, unilinearen Pfad der Industrialisierung ausgerichtet. Zwar registrierte man einen Pluralismus der Entwicklung innerhalb moderner Industriegesellschaften, sah aber ein generelles, auf Konvergenz und Uniformität gerichtetes, von der einigenden bzw. vereinheitlichenden Kraft der Technologie bzw. des technischen Fortschritts ausgehendes industrielles Entwicklungsregime in allen Industrieländern am Werk (vgl. z.B. Kerr u.a. 1960, S. 226ff).

Darüber hinaus wurden in praktisch allen Industrieländern, die Gegenstand von Arbeitsmarktforschung waren, spätestens seit Mitte der 70er Jahre gravierende Strukturveränderungen im Arbeitsmarkt festgestellt, die gleichfalls das Vermögen der ursprünglichen Konzepte und Theoreme überstiegen.

Die Theorie der Strukturierung des Arbeitsmarkts steht heute vor einer dreischichtigen Aufgabe. Sie muß eine allgemeine Erklärung dafür bereitstellen, daß in allen Arbeitsgesellschaften – nicht nur in solchen mit kapitalistischer Wirtschaftsweise (vgl. z.B. den Nachweis eines dualen Arbeitsmarkts in Ungarn bei Galasi, Sziraczki 1985) – Segmentierungen festzustellen sind; sie muß andererseits in der Lage sein zu begründen, warum Arbeitsmarktsegmentation bei Querschnittsbetrachtung in solch großer Mannigfaltigkeit in Erscheinung tritt; und sie muß schließlich theoretische Grundlagen zur Erklärung der Wandlungsfähigkeit der Arbeitsmarktstruktur liefern.

Diese Vielfalt und Wandlungsfähigkeit der Struktur des Arbeitsmarkts soll im folgenden im Mittelpunkt der Analyse stehen. Die generelle Schwierigkeit, der eine solche Analyse begegnet, ist zunächst die, daß sie von einem

einheitlichen, unikausalen und deterministischen Modell der Arbeitsmarktstrukturierung Abschied nehmen muß, gleichzeitig aber nicht in das gegenteilige Extrem einer bloß deskriptiven ad hoc-Analyse verfallen darf. Sie muß das kleinste gemeinsame Vielfache und den gemeinsamen Mechanismus der Strukturunterschiede herauszustellen vermögen. Arbeitsmarktsegmentation ist, wenn man so will, überall zu finden, ihre konkrete Erscheinungsform ist jedoch überall anders. Darüber hinaus ist Segmentation eine Dauererscheinung; sie besteht immer, aber sie ist immer anders.

1. Die Strukturierungsfrage in der Segmentationsforschung

Die von der Segmentationsforschung bereitgestellten Erklärungen für die Strukturierung des Arbeitsmarkts waren zunächst von einem stark deterministisch geprägten Denken bestimmt. Ein Zweig dieser Forschung betonte die ökonomisch-technische Rationalität strukturierter Arbeitsmärkte. In dieser Vorstellung ist der Arbeitsmarkt deshalb strukturiert, weil dies die *effizientere Lösung* des Allokations- und Verteilungsproblems darstellt.

So versuchten beispielsweise Williamson, Wachter und Harris im Rahmen eines Transaktionskostenansatzes nachzuweisen, daß bei Existenz von Arbeitsplatz Eigentümlichkeiten, z.B. von betriebs- und tätigkeitsspezifischen Arbeitsplatzanforderungen, die Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb und mithin der betriebsinterne Arbeitsmarkt gegenüber dem externen Arbeitsmarkt die effizientere Lösung des Anpassungsproblems darstelle. Denn sie vermindere die Transaktionskosten (hauptsächlich die Einarbeitungskosten), die durch Fluktuation der Beschäftigten bei dem mit Aufwand verknüpften Qualifizierungsprozeß am Arbeitsplatz verbunden sind (Williamson u.a. 1975). Ebenso seien feste Lohnrelationen auf internen Märkten eine unter Effizienzgesichtspunkten präferable Einrichtung, da aufgrund fehlender Marktpreisbindung auf internen Märkten das ständige Aushandeln der Löhne für jeden einzelnen Arbeiter zu zeitraubend und kostspielig wäre. Von daher gesehen sei es günstiger, die Lohnsätze nicht an die Grenzproduktivität des einzelnen Arbeiters zu binden, sondern an den Arbeitsplätzen festzumachen und die Lohnrelationen durch kollektivvertragliche Vereinbarung legitimieren zu lassen (Williamson u.a. 1975).

Wenngleich solche Erklärungsansätze gegenüber dem reinen Wettbewerbsmodell als Fortschritt betrachtet werden können, insoweit sie zeigen, daß nicht-marktkonforme Lösungen, wie etwa Hierarchien, auch unter dem Maßstab der Effizienz nicht notwendig suboptimal sind, so bleibt der Arbeitsmarkt in diesem Modell dennoch im wesentlichen eine technisch-ökonomische Veranstaltung mit eingebautem Optimierungskalkül. Es gibt stets *die* effizienteste Lösung bei gegebenen Bedingungen. Zwar wird die Existenz kollektiven Arrangements nicht mehr ignoriert, doch die Frage, worauf die Kollektivmacht beruht und wie sie zustande kommt, bleibt ausgespart. Wenn es so etwas wie Macht – als Voraussetzung und Folge kollektiver

Organisation im Arbeitsmarkt – überhaupt gibt, so bleibt sie äußerlich. Biehler und Brandes sprechen von einer »Begründungslücke« (Biehler, Brandes 1981, S. 145).

Macht und Herrschaft ('control') stehen dagegen im Zentrum eines anderen Zweigs der Segmentationsforschung, dem der sog. Radicals. Nach ihrer Anschauung resultiert die Strukturierung des Arbeitsmarkts aus dem Streben des Kapitals, den Profit zu sichern und die kapitalistischen Systembedingungen aufrechtzuerhalten, die durch klassenbewußten und klassenorientierten Widerstand der Arbeiterschaft bedroht seien. Die bestehende Gesellschaftsordnung, in der die Herrschaft der Unternehmen gesichert sein soll, könne nur durch Vereitelung jeglicher kollektiven Stärke der Arbeitskraftanbieter erhalten werden. Hierfür sei die Spaltung der Arbeitnehmer nach dem »Teile-und-Herrsche-«Prinzip erforderlich, woraus eine Segmentierung des Arbeitsmarkts entstehe.

Die Arbeitsplatzsegmentation heutigen Zuschnitts entwickelte sich Reich, Gordon und Edwards (vgl. Reich u.a. 1978) zufolge in den USA im ausgehenden 19. Jahrhundert, als im Zuge der Herausbildung eines Monopolkapitalismus und der Errichtung des Maschinen- und Fabriksystems der qualifizierte Handwerker verdrängt und durch den unqualifizierten Fabrikarbeiter ersetzt wurde. Je homogener die neue Arbeiterschaft wurde, desto mehr konnte sie gleichgerichtete Interessen entwickeln. In dieser Homogenität erwuchs eine Bedrohung für die Kapitaleseite, der man durch »Stratifizierung« der Arbeiter entgegenwirken mußte. Durch ein solidaritätszerstörendes Lohn- und Statusgefälle und durch Aufstiegsmöglichkeiten sollte einerseits die erwachende Arbeiterbewegung auseinanderdividiert und kollektives Bewußtsein und kollektive Organisation verhindert, zugleich aber auch die Leistungsbereitschaft des einzelnen verbessert werden. Arbeitsplatzhierarchie und die damit verknüpfte Statusdifferenzierung – so die These von Gordon (Gordon 1972) – würden den Appetit der Arbeiter nach Statusgewinn wecken. Zudem sollte durch weitgetriebene Arbeitsteilung, durch die Entleerung der Arbeitsplätze von Qualifikationsinhalten und durch die Trennung von Kopf- und Handarbeit jegliche Arbeitnehmermacht vereitelt werden, die auf Fachqualifikation und spezialisiertem Wissen beruhte (Braverman 1974).

Diese Behandlung des Herrschaftsproblems erscheint indes heute zu einseitig, zu universell und die unterstellte historische Genese zu linear, als daß sie den Anforderungen an eine allgemeine Strukturtheorie des Arbeitsmarkts genügen könnte. Die Verengung resultiert nicht zuletzt aus einer Verabsolutierung spezifisch amerikanischer Verhältnisse, wo es in der Tat aufgrund einer fast durchweg großen, durch Einwanderungsströme und Bevölkerungsvermehrung begünstigten Reservearmee und durch starke gesellschaftliche Spaltungen vor allem entlang rassischer Linien für die Unternehmen häufig ein Leichtes war, verschiedene Arbeitskräftegruppen gegeneinander auszuspielen. Auch die Konstituierung des Herrschaftsverhältnisses erscheint zu einseitig, wenn Herrschaft, wie bei Edwards, immer nur auf die Mittel der Anweisung, Bewertung und Disziplinierung beschränkt wird. Aus dem Kauf von Arbeitskraft leitet nach Edwards der Kapitalist ein gesetzlich und vertraglich

gesichertes Recht ab, eigenmächtig über den Einsatz zu verfügen. Dieser Anspruch bewirke zugleich, daß er den Arbeitern jegliches Recht der Mitsprache bei der Konzeption und Planung der Produktion abspricht. Herrschaft erfolge im entwickelten Kapitalismus zwangsläufig in hierarchischer Form, und dies sei nur möglich, wenn die Spitze (die Kapitalisten) die Basis (die Arbeiter) kontrolliert (Edwards 1981, S. 26).

Die Betonung dieser spezifischen Weise von Herrschaftssicherung durch die amerikanischen *Radicals* mag kein Zufall sein, ist doch in ihrem Land der Taylorismus am frühesten und vielleicht (innerhalb der kapitalistischen Welt) am weitesten verwirklicht. Mit dem Taylorismus (bzw. Fordismus) wird ja nicht nur die weitgehende Kontrolle des Managements über Arbeitsgestaltung und Arbeitsausführung durch wissenschaftliche Betriebsführung angestrebt, sondern zugleich auch die Enteignung aller verfügbaren Besitzstände an Wissen und Fertigkeiten der Arbeiter (Taylor 1919, S. 252).

Wenn man dem Arbeiter keinen Raum für Eigeninitiative und Eigenverantwortlichkeit beläßt, wenn man den Arbeitsprozeß vollkommen vorher plant und vorbereitet – nach Taylor sollte ja jeder Schritt und jede Aufgabe in der Produktion zweimal stattfinden, einmal gedanklich und einmal real –, so kann nicht nur ein Unsicherheitsproblem gelöst werden, sondern sich ein neues, u.U. formidableres stellen: nämlich, wie man den Arbeiter dazu bringt, unter diesen Bedingungen fleißig zu arbeiten, nicht zu bummeln, mit Werkzeug sorgsam und mit Material sparsam umzugehen, möglichst wenig Fehler zu machen, Arbeits- und Zeitdisziplin einzuhalten.

Bei exzessiver Arbeitsteilung und damit verbundenen monotonen, inhalts- und sinnentleerten Tätigkeiten ist es kein Wunder, daß – insbesondere in den USA – immer wieder Theorien entstehen, die das Problem der hierarchischen Leistungskontrolle zum Gegenstand haben; so etwa in jüngerer Zeit die sog. »Shirking«-Theorie (vgl. Alchian, Demsetz 1972), die die Strukturierung des Arbeitsmarkts aus dem Versuch der Eindämmung von »Däumchendrehen« und »Drückebergerei« ableitet oder die Vorstellung vom »opportunistischen Verhalten« der Arbeiter (Williamson 1975). Mit wachsendem Arbeitsleid und steigender Entfremdung ist es geradezu natürlich, daß man sich nicht nur durch »Freizeit« außerhalb der Arbeit, sondern auch durch »Freizeit« während der Arbeitszeit von der Maloche zu befreien versucht.

Anstelle eines Herrschaftsprinzips, das den Arbeiter als »Maschine« behandelt, ihm genaue Arbeitsanweisungen gibt, detaillierte Aufgaben zuteilt und jeglichen Spielraum für Eigeninitiative und Verantwortung entzieht, kann das Management sich die Arbeitskraft auch auf andere Weise nutzbar machen und zugleich ihre Loyalität sichern: gerade durch Einräumung von autonomen Gestaltungsspielräumen und Übertragung von Verantwortung für den Arbeitsablauf.

Die Radicals lassen auch Formen von Kooperation und »kooperativer Konfliktbewältigung« (Weltz 1977) außer Betracht, die sich durchaus effizienzsteigernd auswirken können. Offenkundig wird von den Radicals unterstellt, daß kollektive Arbeitermacht zwingend destruktiv sei – für das Ergebnis des Wirtschaftsprozesses wie für die gesellschaftliche Ordnung. Zwar ist nicht zu bestreiten, daß Gewerkschaften bei bestimmten Organisationsformen (z.B. rivalisierenden Berufsverbänden) und unter bestimmten äußeren Bedingungen effizienzfeindliche Wirkungen entfalten können. Praktiken wie das sog. »featherbedding« (wie z.B. der Heizer auf der E-Lok) und »restrictive rules« (die beispielsweise die Umsetzbarkeit im Betrieb einschränken oder eine bestimmte Besatzungsstärke an Maschinen oder Anlagen vorschreiben) sind hinreichend dokumentiert. Damit wird aber lediglich belegt, daß kollektive Einflußnahme durch Arbeitnehmermacht destruktiv sein kann, nicht jedoch, daß sie prinzipiell destruktiv ist. Ähnliches ließe sich auch für die Unternehmerseite sagen; und daß es zwischen den Organisationsformen und dem politischen Verhalten der Arbeitgeber und denen der Arbeitnehmer Affinitäten und Wechselwirkungen gibt, ist weithin bekannt. »Die Arbeitgeber kriegen die Gewerkschaften, die sie verdienen«. Nicht jeder Unternehmer oder Manager fragt sich: »Wie kann ich organisierte Arbeitnehmermacht zerstören oder vereiteln?« Mancher fragt sich: »Wie kann ich sie in Bahnen lenken, die für mich zu vorteilhaften Ergebnissen führen?«

Das Herrschaftsverhältnis, selbst wenn es grundlegend asymmetrischer Natur ist, läßt also durchaus verschiedene Formen der Effizienzgewinnung zu und aus der »Gestaltbarkeit der Effizienzsicherung« folgt, daß es keinen bzw. keinen vollständigen Determinismus der Strukturierung gibt, der sich entweder aus der Herrschaftsbeziehung als solcher oder aus technisch-ökonomischen Kräften ableiten ließe. Auf der anderen Seite ist aus dem Herrschaftsverhältnis auch kein Voluntarismus konstruierbar, da Herrschaft auf längere Sicht auf technisch-ökonomische Effizienz angewiesen ist, wenn auch nicht auf ganz bestimmte Effizienzquellen. Denn nur über Effizienz kann Konkurrenzfähigkeit auf Dauer gesichert werden.

2. Grundelemente der Strukturierung

a) Die Unbestimmtheit des Arbeitsmarktprozesses

Theoretischer Ausgangspunkt für eine Analyse der Variabilität und des zeitlichen Wandels von Arbeitsmarktstrukturen ist die *partielle Offenheit* oder

Unbestimmtheit des Produktions- und Arbeitsmarktprozesses. Diese Grundprämisse besagt, daß es nicht einen einzigen, gänzlich bestimmten oder bestimmbaren Pfad der Entwicklung des Arbeitsmarkts gibt, demgegenüber alle anderen Entwicklungslinien als Abweichungen, als »abartig«, als suboptimale Lösungen und letztlich als Denaturierungen oder Deformierungen zu betrachten sind; daß vielmehr jeweils mehrere Lösungspfade für die gleiche Grundproblematik bestehen, die allerdings in dynamischer Wechselwirkung zu wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Organisationen und Institutionen stehen. Diese Interdependenz zwischen dem Arbeitsmarktprozess als einem gesellschaftlichen Teilprozess und den gesellschaftlichen Institutionen nimmt der Entwicklung des Arbeitsmarkts jedoch auch das Moment der Beliebigkeit oder des Zufälligen. Arbeitsmarktstrukturen kann man sich nicht einfach aussuchen, so wie man nach Belieben ein Menü auf der Speisekarte auswählt; Strukturelemente des Arbeitsmarkts kann man nicht schlichtweg transferieren – ohne Rücksicht auf die jeweiligen sozialen Einrichtungen, in denen sie wurzeln.

Das Wettbewerbsmodell des Arbeitsmarkts enthält im Prinzip keine Unbestimmtheit, zumindest keine endogen verursachte. Die Marktkräfte bringen demnach über den Steuerungsmechanismus der Preise bzw. Löhne stets die effizienteste Lösung hervor. Dies gilt sowohl für die Allokation von Arbeitskräften auf Betriebe wie für die Faktorkombination im Produktionsprozess. Die Akteure – auf dem Arbeitsmarkt die Nachfrager und Anbieter von Arbeitskraft – sind in ihrem Verhalten der Marktdisziplin unterworfen. Sie haben im Grunde keine Alternativen. Die »unsichtbare Hand« von Angebot und Nachfrage lenkt Anpassung und Verteilung.

So ist in der neoklassischen Theorie das Unternehmen lediglich ein Spielball im Kräftefeld der Märkte. Der Unternehmer bzw. seine Vertreter nehmen die Marktverhältnisse als gegebene Größe hin und koordinieren die Produktionsfaktoren nach Art und Menge auf der Basis ihrer produktiven Beiträge und ihrer jeweiligen Preise auf den externen Märkten, die sie selbst nicht beeinflussen können. Die Koordinationsaufgabe besteht lediglich darin, die optimale Kombination der Ressourcen zu erzielen. Wären die Märkte vollkommen und gäbe es keine Informations- und Transaktionskosten, so wäre das Optimierungskalkül einfach und voll determiniert. Aber auch bei unvollkommener Information, bei Existenz von Transaktionskosten und bei fixen Faktoren wird nach wie vor unterstellt, daß es ein Optimum bei der Lösung der Faktorkombination gebe. Im Grunde gibt es keine Freiheitsgrade für unternehmerisches Handeln. Die Unternehmeraufgabe bleibt passiv und reaktiv.

Wenn es folglich keine Spielräume für unternehmerisches Handeln gibt, stellt sich auch das Herrschaftsproblem nicht. Der Faktor Arbeit wird als »Arbeitsleistung« behandelt, die, anderen Waren (oder Faktor-Inputs) gleich, vom Markt eingekauft wird und bei entsprechender Entlohnung problemlos bleibt. Die entscheidende Besonderheit, nämlich die Inkorporiertheit der Arbeitskraft in Menschen mit individuellen und sozialen Bedürfnissen, wird nicht herausgestellt.

Das Kardinalproblem dieser Betrachtung liegt darin, daß der Produktionsfaktor »Arbeit« lediglich als Gegenstand eines Tauschprozesses, nicht aber als Teil des Produktionsprozesses selbst verstanden wird. So wird die Beschäftigung in gesamtwirtschaftlichen Modellen ausschließlich als Funktion der Nachfrage behandelt und die Möglichkeit ausgeschlossen, daß Veränderungen in Niveau und Zusammensetzung der Nachfrage unterschiedliche Reaktionen in verschiedenen Teilen des Arbeitsmarkts auslösen. Auf der mikroökonomischen Ebene wird unterstellt, daß der produktive Beitrag der Arbeitskraft vollständig durch den Lohn bestimmt ist. Dieser Determinismus im Lohn-Leistungsverhältnis kann jedoch nicht verallgemeinert werden. Mit dem Abschluß eines Arbeitsvertrags und der Einstellung eines Arbeiters erwirbt der Arbeitgeber nicht eine »Ware«, sondern ein Leistungspotential, das nicht von der Person des Arbeitskraftverkäufers zu trennen ist. Es kann keineswegs generell angenommen werden, daß der Arbeiter bei gegebenem Lohn sein volles Leistungsvermögen für das Unternehmen einsetzt. Darin unterscheiden sich Arbeitsverträge von Kaufverträgen bei Sachen. Während bei letzteren die Gegenleistung für den Preis in der Regel genau feststeht, ist sie beim Arbeitsvertrag mehr oder weniger offen. Daraus entsteht das Problem, wie bei Existenz freier Lohnarbeit die Beschäftigten zu möglichst hoher Produktivität und hoher Anpassungsbereitschaft angehalten werden können. Dieses Problem ist gelegentlich als »Transformationsproblem« oder »Kontrollproblem« bezeichnet worden (vgl. z.B. Friedman 1977, S. 82ff).

Das *Transformationsproblem* stellt sich nicht in jedem Falle gleichartig oder mit gleicher Brisanz. Es tritt dort anders auf, wo keine individuelle und direkte Zurechenbarkeit von Lohn und Leistungsbeitrag des Arbeiters (z.B. über Leistungslohnsysteme) möglich ist, sondern kollektives Produkt einer Arbeitsgruppe oder einer ganzen Belegschaft ist, also im wesentlichen von der Kooperation der Arbeiter untereinander abhängig ist.

Das Kontrollproblem wächst darüber hinaus mit der Höhe des Kapitaleinsatzes und in dem Maße, in dem die Kontinuität des Produktionsflusses von Können, Geschick und Einsatzbereitschaft der Arbeiter abhängig ist, oder, genereller gesagt, mit dem Ausmaß des Schadens, der bei unzulänglichen Arbeitsvollzügen angerichtet werden kann. Das Kontrollproblem stellt sich schließlich nachdrücklich in dem Fall, in dem ein Arbeiter nicht ohne weiteres gegen andere ausgetauscht werden kann oder der Preis des Austauschs für den Beschäftigten sehr hoch wird, sei es z.B. bei Knappheit bestimmter Qualifikationen auf dem äußeren Arbeitsmarkt oder bei kollektivrechtlichem oder gesetzlichem Kündigungsschutz. In diesen Fällen ist der Arbeitgeber auf bestimmte Arbeitskräfte angewiesen, und es stellt sich in besonderem Maße die Frage der Flexibilität: Wie kann erreicht werden, daß sich die Arbeitskräfte an neue oder neuartige Arbeitsanforderungen anpassen?

Die Unbestimmtheit des Arbeitsmarktprozesses resultiert folglich aus der *Unbestimmtheit des Arbeits- und Produktionsergebnisses*, das mit dem Einsatz einer bestimmten Menge von Arbeitskraft erzielt werden kann. Weder das Verhältnis von Lohn und Leistung noch die Beziehung von Flexibilität bei der Anpassung zur Beschäftigungssicherheit des Arbeiters wird in den meisten Fällen durch den Preismechanismus eindeutig bestimmt. Bleibt die Marktlösung defizitär, so erfordert die Lösung dieser Probleme ein »Management«, wird Gegenstand betrieblicher Politik und möglicherweise auch Gegenstand kollektiver Beziehungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Dabei ist die Problemlösung durch Widersprüchlichkeiten gekennzeichnet. Es ist nicht von vornherein klar, ob mehr Beschäftigungssicherheit die Leistungs- oder Anpassungsbereitschaft des Arbeiters erhöht oder vermindert; ob »Zuckerbrot« oder »Peitsche« größeren Erfolg bei der Lösung des Kontrollproblems versprechen; ob eine höhere Leistungsanforderung oder Arbeitsintensivierung die Lohnstückkosten tatsächlich verringert oder nicht auch den Widerstand des einzelnen Arbeiters oder gar eine kollektive Gegenwehr hervorrufen und diese wiederum bessere Voraussetzungen dafür schafft, Lohnerhöhungen durchzusetzen.

Es kann darüber hinaus nicht davon ausgegangen werden, daß die gleiche Methode, den Arbeiter zu Leistung und Anpassung zu bewegen, stets das gleiche Resultat oder den gleichen Erfolg zeitigt. Das Verhalten des Arbeiters wird je nach dem Kontext seiner individuellen und sozialen existenziellen Bedingungen unterschiedlich ausfallen. Die Peitsche der Marktdisziplin, die in der Androhung der Entlassung zum Ausdruck kommt, kann sehr wohl ihre Wirkung tun, wenn der Arbeiter auf unverzügliches Einkommen angewiesen ist und hinter ihm viele andere stehen, die ihn problemlos ersetzen können und wollen. Sie ist hingegen ein äußerst fragwürdiges Instrument in dem Fall, in dem ein Trupp von hochqualifizierten und spezialisierten, innerhalb kürzester Fristen so gut wie nicht ersetzbarer Monteure einer Herstellerfirma eine bestimmte Maschine aufstellen und zum Laufen bringen soll, um damit so schnell wie möglich das inaktive, gebundene Kapital in lebendiges, gewinnbringendes zu verwandeln. In diesem Falle muß auf ganz andere Weise versucht werden, die Loyalität und Kooperation der Arbeiter sicherzustellen.

Obgleich in beiden geschilderten Fällen die Möglichkeiten und die faktische Gestaltung der Einwirkung des Arbeitgebers auf das Arbeitnehmergehalten und die Arbeitsleistung höchst unterschiedlich ausfallen, so ist doch auch in jedem Falle das Arbeitsverhältnis seiner Rechtsnatur nach eine Herrschaftsbeziehung. Die rechtliche Herrschaft des Käufers von Arbeitskraft ist durch

das Direktionsrecht gesichert. Dem Käufer von Arbeitskraft wird z.B. das Aneignungsrecht auf nicht im Arbeitsvertrag vereinbarte Leistungen des Verkäufers (wie z.B. technisch-organisatorische Verbesserungen oder Erfindungen) zugestanden. Selbst außerhalb der Arbeitszeit und im Urlaub ist der Arbeitnehmer nicht frei, das zu tun, was ihm beliebt. Das Arbeitsverhältnis erlegt ihm die Pflicht zur Erholung und ein Verbot von Nebenbeschäftigungen auf. Schon diese Merkmale lassen es abwegig erscheinen, das Arbeitsverhältnis anderen Kaufverträgen gleichzusetzen oder von gleichen und freien Vertragspartnern zu sprechen.

b) Autonomie, Macht und Strategie im Arbeitsmarkt

Die prinzipielle Unbestimmtheit der zu lösenden Arbeitsmarktprobleme bildet die Grundlage für eine »politische« Gestaltung und Gestaltbarkeit des Arbeitsmarktprozesses auf der Mikro- und Makroebene des Arbeitsmarkts. Autonomie, Macht und Strategie sowie daraus resultierende Übereinkünfte und Regulierungen treten an die Stelle der Marktkräfte oder ergänzen sie zumindest.

Als *Autonomie* können wir die Freiheit von unmittelbaren, verhaltensdeterminierenden Zwängen, oder positiv ausgedrückt: Spielräume der Eigengestaltung bezeichnen. Auf dem Arbeitsmarkt kann Autonomie dadurch erlangt werden, daß man ein Leistungsvermögen anzubieten hat, das die Gegenseite jeweils aktuell benötigt und sich nicht auf andere Weise oder nur unter beträchtlichem Aufwand beschaffen kann; man kann dieses Vermögen als »strategische Ressource« bezeichnen. Autonom kann man andererseits dadurch werden, daß man den eigenen Bedarf (z.B. an Arbeitskräften oder an Einkommen) anderswo oder anderswie deckt und nicht von bestimmten Personen, Gruppen, Betrieben usw. abhängig ist.

Macht läßt sich als die Fähigkeit bezeichnen, das Verhalten eines anderen oder einer anderen Gruppierung nach eigenem Wunsch oder Willen zu beeinflussen. Machtbeziehungen sind einseitig, wenn es der einen Seite gelingt zu verhindern, daß ihr gleiches, nämlich die Beeinflussung ihres Verhaltens, von der Gegenseite angetan wird. Macht setzt die Existenz von Autonomie voraus. Analog zu den beiden Quellen von Autonomie kann sich auch Macht auf unterschiedliche Grundlagen stützen: auf die (Zahl und Wirksamkeit von) strategischen Ressourcen oder auf die (Zahl und Wirksamkeit von) alternativen Handlungsmöglichkeiten.

Als *Strategie* kann man das Handeln zur Schließung oder Eindämmung der Unbestimmtheitszone betrachten, die vom Autonomiespielraum und der Machtbasis eröffnet wird. Strategie im Arbeitsmarkt bedeutet in diesem

objektiven Sinne die Ausfüllung jener Freiheitsgrade, die in einer bestimmten historischen Situation von den ökonomischen, sozialen, technologischen und institutionellen Bedingungen zugelassen werden. In einem eher subjektiven Sinne bezeichnet Strategie den »Plan«, aus der Bestimmung einer grundsätzlichen bzw. übergreifenden Orientierung heraus Prinzipien und Maßgaben für Handlungen auf einzelnen Aktionsfeldern abzuleiten und umgekehrt Teilaktionen zu einem rationalen, koordinierten Grundmuster zusammenzufügen.

Bei den auf Arbeitsmärkten (wie auch auf Produktmärkten) vorfindbaren Strategien lassen sich wiederum zwei Grundformen unterscheiden, nämlich

(a) *Kontrollstrategien*, die an Zahl und Wirksamkeit der Alternativen ansetzen, indem sie entweder die eigenen alternativen Handlungspotentiale vergrößern oder darauf gerichtet sind, die Alternativen des Marktkontrahenten einzuschränken;

(b) auf *Kooperation* gerichtete Strategien, die einen Tausch von Ressourcen beinhalten und voraussetzen, daß beide Seiten der Arbeitsmarktbeziehung in diesem Sinne tauschfähig sind.

So ist beispielsweise die Macht der *Arbeitgeber* auf dem Arbeitsmarkt darin begründet, daß sie bestimmte Beschäftigte durch andere ersetzen können und daß sie Beschäftigte, die strategische Ressourcen z.B. in Gestalt spezifischer Qualifikation aufweisen, zu denen es vorübergehend keine Alternativen gibt, wiederum über technisch-organisatorische Veränderungen überflüssig machen können. Arbeitgeber können sich darüber hinaus als Kapitalisten, d.h. als Besitzer von Finanzkapital auf längere Sicht ganz von der Bindung durch spezifische Sachkapitalverwendung befreien und flüssiges Kapital in andere Anlageformen einbringen. Soweit also der Arbeitgeber Produzent ist, der prinzipiell Arbeit durch Kapital ersetzen kann und zugleich Kapitaleigner, der eine bestimmte Verwendungsweise dieses Kapitals durch eine andere substituieren kann, ist er in einer prinzipiell starken Position auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich zu dem in seinem Alternativpotential doch insgesamt recht begrenzten Arbeitnehmer.

Die Basis der Macht der *Arbeitnehmer* liegt, sieht man von der Möglichkeit einer zur Lohnarbeit alternativen Einkommensgewinnung einmal ab, im wesentlichen darin begründet, daß sie mit ihrer Arbeitskraft etwas bereitstellen, wofür die Arbeitgeber über kurz oder lang keinen Ersatz haben – zumindest keinen, dessen Kostenaufwand es opportun erscheinen ließe, auf das Arbeitskraftangebot zu verzichten. Analytisch betrachtet gibt es zwei Bedingungen, unter denen der Arbeitgeber auf bestimmte Arbeitskräfte angewiesen ist:

- (a) qualifikationsbezogene und technische Gründe, die darin bestehen, daß Alternativen zu bestimmten Arbeitskräften nicht oder nicht schnell genug beschaffbar sind; letzteres wäre beispielsweise der Fall bei momentanen Produktionsstörungen oder Arbeitskräfteausfällen, die über den äußeren Arbeitsmarkt nicht beliebig oder rasch genug gefüllt werden können;
- (b) soziale Gründe, die darin bestehen, daß über Kollektivmacht herbeigeführte Regelungen potentielle Alternativen für den Arbeitgeber zum Ersatz bestimmter Arbeitskräfte verhindern. Weitergehende Strategien der Arbeitnehmerseite können sich auch darauf richten, die Aktionsfreiheit des Arbeitgebers als Produzenten einzugrenzen, indem ihm bestimmte Alternativen »verbaut« werden. Dies wäre etwa dann der Fall, wenn die Einführung bestimmter, z.B. arbeitssparender technischer Neuerungen verhindert wird.

Technische und soziale Quellen der Arbeitnehmermacht und -strategie interagieren. Technische Machtpotentiale können genutzt werden, um soziale aufzubauen; und die Existenz sozialer Machtverankerung, z.B. durch kollektives Schutzrecht, kann dazu benutzt werden, technische Machtquellen zu erschließen.

3. Strategische Optionen und Handlungspotentiale der Arbeitsmarktparteien

a) Die Arbeitgeberseite

In einem System mit einer dezentralen marktwirtschaftlichen Grundordnung sind die Unternehmen die zentralen Entscheidungsträger. Sie sind rechtlich mit einem erheblichen Maß an Gestaltungsfreiheit und -hoheit für das Agieren auf den Märkten und bei der Nutzung von Ressourcen ausgestattet; so beispielsweise mit dem Recht, über Zahl, Art und Einsatzmodalitäten der zu beschäftigenden Arbeitskräfte sowie über die Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze frei disponieren zu können.

Damit das System funktioniert, müssen die Unternehmen profitabel wirtschaften. Obgleich die Rendite für den Kapitaleinsatz des Unternehmens nicht unbedingt in diesem selbst erwirtschaftet werden muß, sondern auf dem Wege der Geldanlage oder durch Erträge aus Vermietung und Verpachtung etc. auch in anderen Unternehmen erzielt werden kann, so ist doch die Investition im eigenen Unternehmen im Regelfall wesentlich für die Profiterzielung.

Eine Theorie der Strukturierung des Arbeitsmarkts darf den Unternehmer bzw. das Management als seinen Rechtsvertreter nicht nur in der Rolle des Arbeitgebers, d.h. als Beschäftiger von Arbeitskräften, sehen. Denn Ziel des Unternehmens ist nicht unbedingt die Maximierung von Effizienz in bezug auf die Versorgung mit und Nutzung von Arbeitskraft, sondern vielmehr die Unternehmensrentabilität, für die die Personalwirtschaft lediglich eine Komponente unter vielen ist. Dies kann bedeuten, daß hier und da Abstriche bzw. Zugeständnisse an die Belegschaft gemacht werden, mit der Folge, daß zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht die größtmögliche Effizienz erreicht wird oder die Machtstellung des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt nicht voll ausgespielt wird, um andere Teilziele des Unternehmens, wie z.B. die Verbesserung des Unternehmerimages bei den Geschäftspartnern, nicht zu gefährden. Zu Recht ist in den vergangenen Jahren gefordert worden, den Ausbau der Arbeitsmarktstrukturtheorie über eine Theorie des Unternehmens bzw. Unternehmerverhaltens zu suchen, auch wenn diese wiederum nur ein maßgeblicher Teil einer umfassenden Arbeitsmarkttheorie sein kann.

Der Unternehmer hat gegenüber den Arbeitnehmern insoweit einen Machtvorsprung, als er wirksame Alternativen zur Position und Rolle als Beschäftiger hat. Als Kapitalist kann er sein Kapital, insoweit es nicht jeweils in spezifischer Weise als Realkapital gebunden ist, für andere Verwendungszwecke hernehmen. Als Produzent kann er auf andere Produkte oder Produktionsverfahren umsteigen oder die Verfahren rationalisieren und damit Arbeitskraft überflüssig machen. Aber auch als Arbeitgeber kann er prinzipiell andere Arbeitnehmer beschäftigen. Alle drei »Vermögen«, d.h. die jeweils gegebenen Alternativen des Unternehmers als Arbeitgeber, Produzent (von Waren oder Dienstleistungen) und Kapitaleigner versetzen ihn prinzipiell in die Lage, sich von bestimmten Arbeitskräften unabhängig zu machen – in einer Weise und einem Maße, zu dem der Arbeitnehmer im allgemeinen kein Äquivalent besitzt. Darauf basiert die »prinzipielle« oder »primäre« *Machtasymmetrie* zwischen den Arbeitsmarktparteien.

Hervorzuheben ist, daß das Machtgefälle zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht allein im gesellschaftlichen Subsystem »Arbeitsmarkt« bestimmt wird, sondern in mehr oder weniger starkem Maße auch in anderen gesellschaftlichen Sphären und Institutionen, die Gegenstand von politischer Auseinandersetzung sind, so z.B. in den Bereichen Familie, Erziehung, Schule und Religion. Arbeitnehmermacht, die ausschließlich auf Positionen im Arbeitsmarkt basiert und keine generellere Verankerung im übergreifenden politischen System hat, ist im allgemeinen sehr fragil, da sie jeweils voll den Schwankungen der Beschäftigungslage ausgesetzt ist.

Im konkreten Fall fällt die Machtasymmetrie jedoch sehr unterschiedlich aus, da Zahl und Potential der jeweiligen Alternativen sehr stark variieren. Auch für Unternehmen kann das Alternativpotential bzw. die Entzugsfähigkeit aus einer bestimmten Ressourcennutzung faktisch sehr eingeschränkt sein. So kann in Perioden leergelegter äußerer Arbeitsmärkte die Substitution der vorhandenen Arbeitskraft durch Außenstehende äußerst kostspielig und riskant werden. Für die Herstellung bestimmter Produkte und Leistungen kann ein Betrieb auf ganz bestimmte Arbeitskräfte mit ganz bestimmten Berufsabschlüssen angewiesen sein; und eine große Zahl von insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen sieht sich auch auf längere Sicht häufig einer hohen Kapitalbindung gegenüber, die ihnen so gut wie keine Optionen auf eine andere Kapitalverwendung eröffnet. Ein Bäcker- oder Fleischereibetrieb muß u.U. 30 Jahre mit seinen Anlagen und Werkzeugen wirtschaften, um seinen Kapitaleinsatz zu amortisieren.

Strategische Optionen

Im Prinzip stehen einem Unternehmen zwei Varianten zur Verfügung, um seinen Handlungsspielraum, d.h. seine Freiheitsgrade gegenüber den Verhaltenszwängen des Marktes wie auch gegenüber den Marktkontrahenten, zu sichern oder zu erweitern und damit Vorteile im Konkurrenzkampf zu erlangen: Beherrschung und Kooperation. Während sich die erste Strategie darauf richtet, die Autonomie des Marktkontrahenten einzuschränken oder zu vereiteln, hat die zweite Strategie ein gewisses Maß an Autonomie des anderen Marktteilnehmers zur Voraussetzung.

Die erste Strategievariante, die *Beherrschung* von Lieferanten, Abnehmern oder z.B. Beschäftigten, kann dadurch erreicht werden, daß der Unternehmer seinen eigenen Autonomiebereich auf den jeweiligen Märkten erweitert bzw. stärkt, oder auch dadurch, daß er die Handlungsfähigkeit des Gegners einengt. Das Unternehmen kann sich bei seinen jeweiligen Beherrschungsbestrebungen ausschließlich auf die eigenen Kräfte verlassen, d.h. als einzelnes auf dem Markt agieren; es kann aber auch über eine Kollektivorganisation zusammen mit anderen Unternehmen seiner Durchsetzungsfähigkeit größeren Nachdruck verleihen. Kollektivorganisation kann die eigenen Ressourcen erhöhen (z.B. in Form von Streikfonds von Arbeitgeberverbänden), sie kann außerdem dadurch wirksam werden, daß sie (z.B. über eine wirksame politische Lobby) Monopolpositionen auf den Märkten aufbaut, Finanzhilfen bereitstellt oder außenstehende Marktgegner in ihrer Handlungsfähigkeit zu schwächen versucht.

Die zweite strategische Option zum Gewinn von Wettbewerbsvorteilen besteht in der *Kooperation* mit anderen Marktteilnehmern, die für das

Leistungsergebnis eines Unternehmens von Bedeutung sind. Im Gegensatz zur Kollektivorganisation handelt es sich hierbei zumeist nicht um gleichartige bzw. auf den gleichen Gütermärkten oder Faktormärkten (Arbeitsmarkt, Beschaffungsmärkte, Kapitalmarkt) auftretende, sondern um komplementäre Marktteilnehmer z.B. im Rahmen einer vertikalen Arbeitsteilung. Die Kooperation entspricht einem nicht-marktförmigen Tauschverhältnis, bei dem beide Seiten erwarten, daß mit dem Tausch von Ressourcen eine Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Lage verbunden sein kann. Ein häufiges Quid pro Quo kooperativer Arrangements auf dem Arbeitsmarkt ist die Lohnverbesserung oder die Erhöhung der Beschäftigungssicherheit für den Beschäftigten im Gegenzug für seine Bereitschaft und seinen Einsatz zur Erzielung höherer Produktivität oder von mehr Anpassungsflexibilität für den Beschäftigten. Ein solches Tauschgeschäft setzt auf beiden Seiten ein Mindestmaß an Autonomie voraus, d.h. von Ressourcen, die nicht auf andere Weise oder nur unter Hinnahme von größeren Nachteilen zu erlangen sind bzw. deren Einsatz bei Nichtkooperation geringere Erträge abwerfen würde.

Kooperationsförmige Arbeitsbeziehungen als Gegenstück zur direkten Beherrschung sind in bestimmten Beschäftigungssystemen weit häufiger und stärker verbreitet als in anderen. Im Hinblick auf die Nutzung von Arbeitskraft ist in der Bundesrepublik Deutschland eine Art Kooperationszwang in der Betriebsverfassung verankert. Den Betriebs- und Personalräten als betrieblicher Interessenvertretung werden eine Reihe von Informations-, Mitwirkungs- und Bestimmungsrechten in wirtschaftlichen, sozialen und personellen Angelegenheiten eingeräumt, dafür werden ihnen aber auch Verpflichtungen, wie etwa die der Ausrichtung ihres Handelns auf die Interessen und das Wohl des Betriebs, auferlegt.

In anderen Ländern finden sich derartige förmliche Kooperationsangebote, die das strategische Verhalten der Arbeitgeber vorstrukturieren, zumeist in wesentlich schwächerer Form.

So verstehen sich etwa französische Unternehmer traditionell als »patron«, »als Herr im Haus«. In jüngster Zeit sind z.B. durch die Auroux-Gesetze aus dem Jahre 1982 Reformbestrebungen zu erkennen, patronale Herrschaft in legitime Herrschaft zu überführen, d.h. die Unternehmerrolle stärker »funktional« zu definieren. Diese, in das traditionelle Selbstverständnis der Unternehmer massiv intervenierende Veränderung der Betriebsverfassung soll auf drei Wegen bewerkstelligt werden:

- (1) Durch einen Ausgleich des Kräfteverhältnisses zwischen Kapital und Arbeit, indem den Arbeitern ein größerer Stellenwert und mehr Verantwortung im Unternehmen eingeräumt wird;
- (2) durch Anerkennung der jedem sozialen Akteur (Unternehmer, Vorgesetzter, Arbeiter, Gewerkschaft) zugeschriebenen spezifischen Rollen und Aufgaben; und

- (3) durch Ordnung und Industrialisierung der Arbeitsbeziehungen auf dem Wege von Verhandlungen und Verträgen (vgl. Janssen, Kißler 1986).

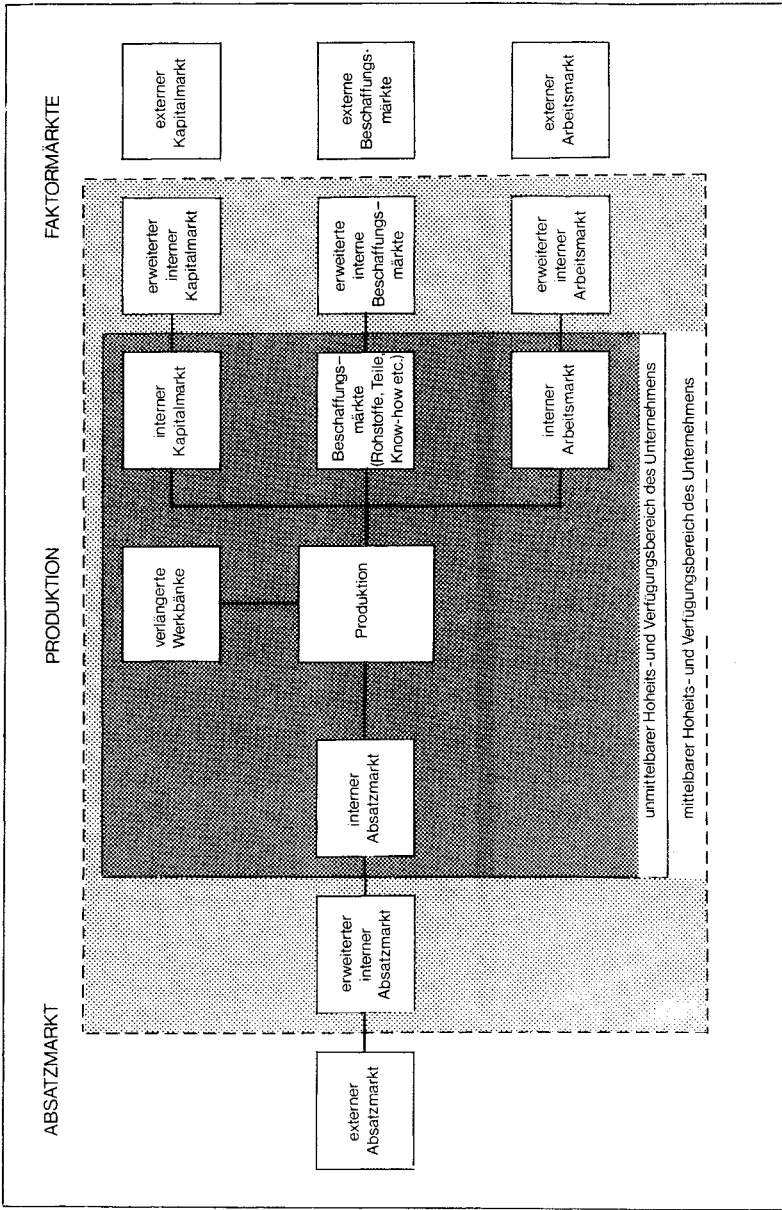
Strategische Felder

Strategisches Handeln des Unternehmens, sei es auf Beherrschung oder Kooperation gerichtet, kann sich auf verschiedenen Feldern oder Terrains bewegen, wobei das eigentlich Interessante aus unserem Blickwinkel die Koordination und Verzahnung des Strategiefelds »Beschäftigung von Arbeitskraft« mit anderen unternehmerischen Bereichen ist. Der Gewinn von Autonomie und die daraus sich eröffnende Strategiefähigkeit kann sich auf den eigenen Hoheits- und Verfügungsbereich beziehen, also im wesentlichen auf den Arbeits- und Produktionsprozeß, aber auch auf das wirtschaftliche und gesellschaftliche Umfeld des Unternehmens, d.h. auf die Absatz- und Faktormärkte. Man könnte in diesem Zusammenhang von produktions- und marktoökonomischen Strategiefeldern sprechen.

Im *Schaubild A-2* ist die Gesamtheit der Felder dargestellt, gleichsam die Arena, in der das Unternehmen Autonomiespielräume gewinnt und Konkurrenzbedingungen zu seinen Gunsten verändern kann. Ein herausragendes Potential für den Gewinn an Autonomie besteht in der Schaffung *interner Märkte*, d.h. interner Faktormärkte und/oder interner Absatzmärkte, durch die der unmittelbare Verfügungsbereich des Unternehmens im Sinne eines direkten rechtlichen Zugriffs und direkter Dispositionsrechte erweitert wird. Durch Internalisierung von Ressourcen in den unmittelbaren eigenen Hoheitsbereich beherrscht das Unternehmen ein Stück Umwelt, es gliedert einen Marktausschnitt in den eigenen Herrschaftsbereich ein. Interne Märkte erlauben vergrößerte quantitative und qualitative Elastizität der Ressourcennutzung innerhalb des Betriebs, und diese Elastizität kann durch Kombination verschiedener interner Märkte potenziert werden.

Interne Kapitalmärkte bestehen z.B. in der Bildung von Eigenkapital, interne Beschaffungsmärkte in Zugriff auf eigene Rohstoffquellen, in der Schaffung der Möglichkeit, Teile und Halbwaren selbst produzieren zu können und Know-how und Technologie in eigenen Forschungs- und Entwicklungsabteilungen bereitstellen zu können. Interne Arbeitsmärkte bedeuten die unmittelbare Verfügung über Arbeitskraftressourcen zur quantitativen und qualitativen Veränderung des Arbeitskräfteangebots, was in der Regel ein Maß an Bindung, sei sie ökonomischer oder rechtlicher Art, der Arbeitskräfte an den Betrieb voraussetzt. Unter internen Arbeitsmärkten schließlich kann man sich Potentiale zur Vorratshaltung und Lagerung von hergestellten Produkten vorstellen, die dem Produzenten größere Spielräume einräumen, um auf Veränderung der Absatzmarktlage über die Veränderung der Produktionsmenge hinaus elastisch reagieren zu können.

Schaubild A - 2: Grade der Internalisierung von Ressourcen in Unternehmen:
interne Märkte, erweiterte interne Märkte und externe Märkte



Die Elastizität interner Märkte kann erheblich gesteigert werden, wenn die verschiedenen internen Faktorangebote und Absatzspielräume sinnvoll miteinander koordiniert und kombiniert werden: Wenn beispielsweise der unverzügliche Zugriff auf eigene finanzielle Ressourcen innerhalb kurzer Zeiträume bestimmte, besonders riskante, technische Neuerungen erlaubt und interne Arbeitskräfteressourcen aufgrund eines erhöhten Anpassungsvermögens zu günstigeren Voraussetzungen für die Einführung neuer Produktionstechniken verhelfen. Die Entwicklung eines bestimmten internen Markts führt mit hoher Wahrscheinlichkeit zur Etablierung eines weiteren: Wenn beispielsweise Arbeitskräfte auf internen Märkten an den Betrieb gebunden sind und Arbeitskraft damit zu einem mehr oder weniger fixen Produktionsfaktor wird, kann dies bei Rückgang der Nachfrage dazu führen, daß das Unternehmen seinen Produktionsausstoß nicht sofort oder nicht vollständig oder proportional zum Absatzrückgang einschränkt, sondern zunächst die Fortsetzung der Produktion auf Vorrat und ggf. eine Ausweitung der Lagerhaltungskapazitäten betreibt.

Das Unternehmen kann aber auch über die auf Eigentums-, Direktions- und Weisungsrechten basierenden unmittelbaren Einflußsphären interner Märkte hinaus versuchen, aktiv gestalterisch auf seine Außenbedingungen Einfluß zu nehmen, um sich damit weitergehende Autonomiespielräume zu erschließen. Diese Autonomieerweiterung kann etwa auf dem Weg der Schaffung ökonomischer oder rechtlicher Abhängigkeiten von Ressourcen, z.B. gegenüber anderen Unternehmen oder Betrieben, erfolgen. Man kann dabei auch von *erweiterten internen Märkten* sprechen. So läßt sich erweiterte Internalisierung des Absatzmarkts des Unternehmens durch rechtlich abhängige Handelsorganisationen oder Vertriebsgesellschaften erzielen, bei denen das Unternehmen wesentliche Geschäftsbedingungen diktieren oder zumindest mitgestalten kann, aber auch zusätzliche Elastizität im Hinblick auf den äußeren Absatzmarkt gewinnt. Letzteres kann insoweit eintreten, als die Händlerorganisation eine Vorratshaltung betreibt oder betreiben muß und somit zusätzliche Puffer zwischen Produktnachfrage und den betrieblichen Produktangeboten bereitstellt. Eine Erweiterung des Einflusses des Unternehmens auf Beschaffungsmärkte über die direkte Disposition hinaus kann beispielsweise in der Kontrolle von Zulieferern bestehen, die durch die Bereitstellung von Kapital, Ausrüstung oder Werkzeug ermöglicht wird, oder in ökonomischer Beherrschung von Lieferanten durch Monopolisierung von Lieferbeziehungen. Der interne Arbeitsmarkt läßt sich gleichfalls erweitern. Geeignete Mittel hierfür sind außerordentlich vielfältig. Sie reichen von der Einflußnahme eines Unternehmens auf die Industrieansiedlungspolitik einer Gemeinde mit dem Ziel, die Ansiedlung neuer Betriebe zu vereiteln, um dem Unternehmen seine

bisherige Monopolstellung zu erhalten und sich mißliebige Beschäftigungs- und Lohnkonkurrenz auf dem örtlichen Arbeitsmarkt vom Halse zu halten, über die Organisation von betriebsexternen, informellen Netzwerken, durch die Auswahl und Rekrutierung von Mitarbeitern erleichtert wird, bis hin zum Aufbau eines internen Reservepools, aus dem die Stammebelegschaft »gezogen« wird.

Das Streben nach Autonomiezuwachs von Unternehmen endet damit aber keineswegs. Über die Internalisierung von Ressourcen, auch in der erweiterten Form hinaus, kann sich das Unternehmen um eine *Beeinflussung*, wenn nicht *Regulierung der Außenmärkte* zu seinen Gunsten bemühen. Zu nennen sind hier an vorderster Stelle die Mittel der Einflußnahme über kollektives Recht oder auf die Gesetzgebung mit dem Ziel, restringierende Bestimmungen für die eigenen unternehmerischen Freiheiten zurückzuführen, staatliche Hilfen (Subventionen) zu erlangen oder auch rechtliche Normen oder Finanzhilfen für die Konkurrenten zu verschlechtern sowie die Pflege von Beziehungen zu anderen Unternehmen. Insbesondere Großunternehmen betreiben vielfach in ihrem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeld »Außenpolitik«, die vom Repertoire der Maßnahmen und Mittel her gesehen der nach außen gerichteten Politik nationaler Regierungen oft kaum nachsteht.

b) Die Arbeitnehmerseite

Allgemein sind die Arbeitnehmer in einer prinzipiell andersartigen wirtschaftlichen Lage als die Arbeitgeber. Sie haben keine gleichwertigen Alternativen zum Verkauf ihrer Arbeitskraft. Nach Marx sind sie die besitzlose Klasse. Sie sind stets gezwungen, sich als Lohnarbeiter auf dem Arbeitsmarkt zu verkaufen; und da die Entwicklung der kapitalistischen Produktion und Produktivkraft der Arbeit – zugleich Ursache und Wirkung der Akkumulation – Arbeitskräfte freisetzt, bildet sich ständig eine Reservearmee, die dafür sorgt, daß der Reallohn immer wieder auf das Existenzminimum herabgedrückt wird (Marx 1962, S. 664ff). Auch andere klassische Ökonomen, wie z.B. Adam Smith, gingen von der Existenz eines vollkommen elastischen Arbeitsangebots aus, d.h. vom Vorhandensein einer unbegrenzten Menge arbeitsfähiger Menschen, deren Konkurrenz untereinander zur Reduzierung des Arbeitseinkommens bis hin zum Subsistenzminimum führen muß (wenn sie auch nicht, wie z.B. Malthus, die Übervölkerung als natürlich erachteten).

Aus dieser Lage können sich die Arbeitnehmer nicht befreien, denn jede Lohnerhöhung würde automatisch zu einem Zuwachs an Erwerbsbevölkerung führen, der dann wiederum das Arbeitsangebot erhöhen, die Arbeitsmarktkonkurrenz der Arbeiter verschärfen und die Lohnerhöhung wieder

rückgängig machen würde. Die Arbeitnehmer sind unter diesen Voraussetzungen völlig ohnmächtig. Jegliche Vorstellung, wonach sich auf dem Arbeitsmarkt wie in einem Fußballspiel zwei Gegner der gleichen Spielklasse gegenüberstehen, ohne daß der Spielausgang von vornherein entschieden ist, muß unter diesen Bedingungen völlig abwegig erscheinen.

»Subsistenztheorien«, die den »natürlichen« Preis der Arbeit aus den realen Kosten des Arbeitsangebots – den für die Erhaltung einer Arbeiterfamilie nötigen Subsistenzmitteln – ableiten, waren im 19. Jahrhundert vor dem Hintergrund von Industrialisierung und wachsender freier Lohnarbeit weit verbreitet. Ferdinand Lasalle bezeichnete die Bindung an das »gewohnheitsmäßige« Existenzminimum als »ehernes Lohngesetz«.

Das klassische Modell der gesellschaftlichen Beziehung von Arbeitskraftanbieter und Arbeitskraftnachfrager ist jedoch in mehrfacher Hinsicht zu undifferenziert. Es billigt den Arbeitnehmern so gut wie keine Alternativchancen zu. Arbeitskraft selbst könne keine Grundlage für Macht abgeben, da sie ja stets im Überfluß vorhanden und stets als »Ware« austauschbar sei; die Arbeitnehmer benötigten stets und unverzüglich das Einkommen aus ihrer Arbeit, um zu überleben. Zwar ist im modernen Arbeitsmarkt die prinzipielle Ungleichheit im Kräfteverhältnis zwischen Arbeitsmarktparteien nicht aufgehoben, insofern als der Arbeitgeber weiterhin mit quantitativ und qualitativ überlegenen Alternativen ausgestattet ist und diese Überlegenheit von der Rechtsordnung mehr oder weniger gestützt wird. Allerdings ist die Lage der Arbeitskraftanbieter doch keineswegs so einheitlich und konstant aussichtslos, um nicht auch Autonomiespielräume, Machtpotentiale und strategische Optionen erlangen zu können. Die reale »Verfassung« des Arbeitsmarkts ist zumindest sehr viel komplexer, als sie in dem »ehernen Lohngesetz« zum Ausdruck kommt. Es gab ja auch bereits unter den Klassikern jene (wie z.B. Ricardo und Senior), die das lohnbestimmende Existenzminimum als durch soziale und kulturelle Einflüsse steigerungsfähig betrachteten.

Die Arbeitskraftreserve

Das rein numerische Verhältnis von Arbeitskraftangebot und Arbeitskraftnachfrage ist nach wie vor eine kritische Größe für die Machtkonstellation auf dem Arbeitsmarkt. Je größer die Arbeitskraftreserve bzw. je geringer die Arbeitskräftenachfrage im Verhältnis zur Überschußbevölkerung, desto weiter ist auch das Potential an Alternativen für die Beschäftigten und um so geringer ist das Alternativpotential für die Arbeitnehmer, sei es um einen Arbeitsplatz zu finden oder den Arbeitsplatz zu wechseln.

Allerdings ist die Zahlenrelation nicht allein entscheidend. Unter Umständen mag es wichtiger sein, ob sich diejenigen in der Reserve unbedingt und unverzüglich auf dem Arbeitsmarkt verkaufen müssen: Wieweit also das »Stilten von Hunger«, – nach Polanyi (Polanyi 1978) das zentrale Kooperationsmotiv der Arbeitskraft – tatsächlich keinen Aufschub verträgt oder wieweit etwa wohlfahrtsstaatliche Sicherung Moratorien für den Verkaufszwang erlauben. Ebenso wichtig kann es sein, ob und wieweit der Arbeitgeber jeden Anbieter auf dem Arbeitsmarkt beschäftigen kann und problemlos wieder entlassen kann und darf; und zu welchem Preis er ihn beschäftigen kann oder muß. Wieweit handelt es sich dabei tatsächlich um substituionsfähige Arbeitskräfte und wie hoch ist der Preis der Substitution?

Der Zwang zum Verkauf von Arbeitskraft durch den Anbieter auf dem Arbeitsmarkt wird von mehreren Umständen geprägt. Zunächst einmal von der Verfügbarkeit von alternativen Einkommensformen zu den Arbeitseinkommen und von den Bedingungen bzw. Regeln, zu denen solche Lohnersatzleistungen zu erzielen sind. Die Position des Arbeitnehmers kann sich in dem Maße verbessern, in dem staatlicher oder privater Lohnersatz gegen die Risiken des Arbeitsprozesses mehr oder weniger schützt – gegen Arbeitslosigkeit, Krankheit, Erwerbs- und Berufsunfähigkeit, Berufswechsel u.ä.

Leistungen wie Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Schlechtwetter- und Kurzarbeitergeld, Sozialhilfe, Krankengeld, Altersrenten etc. reduzieren die Unverzüglichkeit und die Höhe des Reproduktionsbedarfs, der über ein Lohnarbeitsverhältnis zu decken ist. Maßgebend für diese Alternativlösung in Form sozialer Grundsicherung ist ferner, wie hoch das Niveau der Sozialversicherungsleistung oder Lohnersatzrate ist, wieweit sich die Leistungen an einem Vorleistungs- oder Bedarfsprinzip orientieren, für welchen Zeitraum solche Leistungen gewährt werden, d.h. wie schnell man aus dem Leistungsbezug ausgesteuert wird und unter welchen Voraussetzungen sie gewährt werden.

Wird z.B. jegliche Arbeit für den Empfänger von Arbeitslosengeld als zumutbar erachtet oder nur jener Arbeitsplatz, der seinen vormaligen Beschäftigungsstatus nach Bezahlung, Qualifikation, räumlicher Lage etc. entspricht? Auch die finanzielle Lage des Arbeitskraftanbieters, d.h. seine finanziellen Reserven jenseits des Niveaus der sozialen Grundsicherung, kann für den Verkaufszwang eine große Rolle spielen, ebenso das Ausmaß und die Dauerhaftigkeit finanzieller Verpflichtungen. So ist zwar das reale Niveau der Lebenshaltung, gemessen an der Menge der Güter und Leistungen, erheblich gestiegen, zugleich allerdings auch der Anteil des fixen, kurzfristig unabänderlichen Teils im individuellen bzw. familiären Haushaltsbudget, womit die zeitlichen »Durchhaltestrecken« für evtl. Nichtbeschäftigung wiederum gekürzt werden.

Generell schwächt ein soziales Sicherungssystem um so mehr den aktiven Reservearmeemechanismus, je höher das Niveau seiner Leistungen ausfällt und je weniger der Leistungsbezug vom Niveau der Arbeitslosigkeit abhängig ist. Sozialstaatliche Sicherung eröffnet Möglichkeiten der materiellen Existenzsicherung außerhalb des Lohnarbeitsverhältnisses und mindert damit den existentiellen Kooperationszwang für die Arbeitskraft. Der naturwüchsige Machtvorsprung des Kapitals wird durch den Wohlfahrtsstaat ein Stück weit eingeholt (Vobruba 1983, S. 98).

Von großer Bedeutung für den Verkaufszwang der Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt sind darüber hinaus mögliche Alternativen zum Lohneinkommen, also andere Formen der Erwerbstätigkeit und Alternativrollen. Dabei kann man zwischen »schwachen« und »starken« Alternativen unterscheiden. Eine vergleichsweise schwache Alternative besteht für eine arbeitslose Ehefrau (bzw. einen Ehemann), wenn sie oder er sich vom Arbeitsmarkt zurückzieht, um vom Arbeitseinkommen des jeweiligen anderen Familienmitglieds mitzuleben. Denn der Verkaufszwang des jeweils anderen wird um so zwingender, er (sie) kann immer weniger Risiken eingehen, den Arbeitsplatz zu verlieren. Einer schwachen Alternativrolle im Hinblick auf die Einkommenssicherung sieht sich auch der arbeitslose Ausländer gegenüber, der in sein Heimatland zurückkehrt, sofern er dort ebenfalls mit Arbeitslosigkeit oder zumindest keiner äquivalenten Beschäftigung rechnen muß; oder der Jugendliche, der seine Bildungs- und Ausbildungszeit verlängert, um einer momentanen Chancenlosigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu entgehen, damit aber nicht nur erhöhte und sein weiteres Leben belastende Kosten in Kauf nimmt, sondern auch im Ungewissen darüber bleibt, ob sich seine Verkaufschancen auf dem Arbeitsmarkt effektiv verbessern.

Alternativen zum Lohneinkommen, wenn auch nicht unbedingt äquivalente, bestehen darüber hinaus im Wechsel bzw. in der Veränderung des Erwerbsstatus: so z.B. ein Rückzug von Nebenerwerbslandwirten auf landwirtschaftliche Vollerwerbstätigkeit, bei der Flucht in die Selbständigkeit oder bei Aufnahme einer Heimarbeit.

Wie real diese Möglichkeiten im konkreten Falle sind, ist nicht nur abhängig von der gesellschaftlichen Erwerbsstruktur, z.B. von Umfang und Art der Landwirtschaft, sondern auch von der staatlichen Politik, die die Möglichkeiten für eine zum Arbeitseinkommen alternative Erwerbs- bzw. Einkommenssicherung begünstigt oder unterdrückt. Während in einigen Gesellschaften (wie z.B. in Schweden) die Erhöhung der Erwerbsquote und der Ausgleich von Erwerbschancen verschiedener Gruppen als gesellschaftspolitisches Ziel angesehen werden, wird in anderen Gesellschaften eher eine Politik der Ausgliederung (z.B. von Frauen) aus dem Arbeitsmarkt betrieben.

Varianten der Einflußnahme

Autonomie für die Arbeitnehmer ist indes nicht nur als Alternative zur Beschäftigung im Lohnarbeiterstatus, sondern auch als Alternative bzw. Mangel an Alternativen innerhalb des Beschäftigungssystems von Belang. Hierbei sind folgende, in Form von Fragen verdeutlichte Dimensionen maßgebend:

(1) Gewinnen die Arbeitnehmer Autonomie und Macht auf dem Arbeitsmarkt dadurch, daß sie ihre eigenen Alternativen verbessern bzw. erweitern, oder dadurch, daß sie die Alternativen ihres Marktkontrahenten, des Arbeitgebers, beschneiden oder einengen?

(2) Basiert der Einfluß der Arbeitnehmer auf individuellem Vermögen oder auf kollektiver Organisation (z.B. Gewerkschaften) oder – möglicherweise vermittelt über den Einfluß von Gewerkschaften – auf Recht und staatlicher Politik?

(3) Soweit der Arbeitnehmereinfluß eine kollektive Basis hat: Ist diese eher auf Exklusivität gegründet, etwa durch Errichtung von Beschäftigungsmonopolen für bestimmte Gruppen, oder eher inklusiv orientiert, d.h. auf möglichst gleiche und flächendeckende Vertretung aller Arbeitnehmer im Verband gerichtet? Eng mit dieser Unterscheidung verknüpft ist die Frage, wieweit sich die Arbeitnehmerorganisation des Staates (als Gesetzgeber oder Vermittler) bedient, um ihre Interessen wahrzunehmen bzw. wie stark sie eher auf Kollektivverhandlungen und direkte Tarifvereinbarungen setzt.

(4) Basieren Autonomie und Macht der Arbeitnehmer auf ihrer Stellung und Rolle im unmittelbaren Arbeits- und Produktionsprozeß oder mehr auf ihrer Position auf dem externen Arbeitsmarkt? Das Faustpfand, über das der Arbeiter verfügt, kann darin bestehen, daß er in der Lage ist, der Gegenseite Schaden durch Zurückhaltung seiner Arbeitskraft zuzufügen; es kann aber auch darin bestehen, daß er den Beschäftiger wechselt und diese Abwanderung für den »Verlassenen« mit erheblichen Wiederbeschaffungskosten verknüpft ist.

Ein prinzipielles Instrument zur Verbesserung der Arbeitsmarktposition, die dem einzelnen Arbeitnehmer offen steht, ist die Steigerung seiner *Mobilitätsfähigkeit*, d.h. der Möglichkeit, nicht nur einen bestimmten Beschäftiger, sondern auch Arbeitsplatz oder Ort zu wechseln; dies entspricht dem »Exit«-Modus, einer der beiden Grundformen der Lösung gesellschaftlicher Konflikte (vgl. Hirschmann 1970).

Auf strukturierten Arbeitsmärkten sind Aufwand und Ertrag von Arbeitnehmermobilität nicht stochastisch verteilt. Vielmehr sind sie durch die Strukturierungsprinzipien verschiedenartiger Teilmärkte vorgesteuert. So begünstigen beispielsweise berufsfachliche Arbeitsmärkte die Mobilität der

Arbeitskräfte zwischen Betrieben, aber nur innerhalb desselben Berufs; betriebsinterne Arbeitsmärkte fußen auf der beruflichen Anpassungsflexibilität durch Arbeitskräftebewegungen innerhalb eines Betriebs – auch zwischen unterschiedlichen Tätigkeiten –, zugleich aber auch auf der Erschwerung des Austauschs zwischen Betrieben und Unternehmen (vgl. Teil B).

Die Fähigkeit des Arbeiters als Individuum zur Beeinflussung von Mobilität und Substitution im Arbeitsmarkt ist in der Regel jedoch recht bescheiden. So ist beispielsweise geografische Mobilität für jüngere Arbeitskräfte ohne Familie noch relativ einfach, nicht hingegen für Arbeitskräfte mit familiären Bindungen. Berufswechselerfordert im allgemeinen bereits erhebliche Investitionen, die für den einzelnen größere finanzielle Belastungen mit sich bringen können, es sei denn, die Qualifizierungskosten werden von der Solidargemeinschaft getragen.

Auch die Eigentumsbildung in Arbeitnehmerhand bringt zumeist keine eindeutige Steigerung der Autonomie des Arbeitgebers auf dem Arbeitsmarkt. Dies zeigt sich u.a. bei Wohnungseigentum, dessen Bildung in vielen Ländern staatlich gefördert wird. Dies kann zwar einen Autonomiegewinn dadurch bedeuten, daß es im Falle von Arbeitslosigkeit oder Einkommensverlust veräußert oder belastet werden und damit das Durchhaltevermögen des Arbeiters ausgedehnt werden kann; es führt aber in aller Regel gleichzeitig zu Autonomieverlust, da es die örtliche Bindung des Arbeiters erhöht – u.a. dann, wenn – wie in Perioden steigender Arbeitslosigkeit – die Immobilienpreise fallen und der Verkauf des Eigentums Verluste mit sich bringt.

Weiterreichende Autonomiespielräume für Arbeitnehmer bedürfen im allgemeinen der kollektiven Organisation und Regelung, sei es über einen Tarifvertrag oder über gesetzliche bzw. administrative Regulierung. Kollektivorganisation der Arbeitnehmer setzt allerdings einigermaßen stabile und vergleichbare Beschäftigungsverhältnisse voraus. Personen mit mehr oder weniger gleichen Arbeitsbedingungen müssen zum gleichen Zeitpunkt gleiche oder gleichartige Probleme und Interessen haben, damit verbandliche Zusammenschlüsse und das hierfür zunächst erforderliche gemeinsame Bewußtsein zustande kommen. Die grundsätzliche Alternative zum Autonomiegewinn durch Abwanderung ist also der Widerstand an Ort und Stelle, nach Hirschmann die »Voice-« oder Widerspruchs-Lösung (Hirschmann 1970). Diese setzt bereits halbwegs beständige Beschäftigungsverhältnisse voraus.

Analog zur Arbeitgeberseite, wo zwischen strategischer Einflußnahme durch Beherrschung und durch Kooperation unterschieden wurde, kann auch auf der Arbeitnehmerseite der strategische Ansatzpunkt auf die Kontrolle von Beschäftigungsmöglichkeiten oder auf kooperative Tauschbeziehungen gerichtet sein.

Kontrollstrategien

Eine bedeutsame, vor allem in angelsächsischen Ländern verbreitete Strategie von Arbeitnehmerorganisationen zielt auf die Einengung der betrieblichen Substitutionsfähigkeit von Arbeitskraft. Damit werden Zahl und Wirksamkeit von Alternativen, die dem Arbeitgeber zu Gebote stehen, geschmälert oder sogar eliminiert.

Man möchte den Beschäftigten die Chance nehmen, Arbeitskräfte beliebig gegeneinander auszutauschen. Die hierzu eingesetzten Mittel variieren, folgen aber jeweils dem gleichen Grundprinzip: Durch sog. »Job Control« wird von einer Arbeitskräftegruppe oder einer Gewerkschaft ein bestimmter Ausschnitt von Arbeitsaufgaben oder Tätigkeiten ausgegrenzt (»Demarcation«) und für diese Arbeitsplätze oder Arbeitsplatzbereiche ein Monopolanspruch auf die Ausführung dieser Tätigkeiten geltend gemacht (»Jurisdiction«). Diese Methode des Kontrollgewinns drängt zur Imitation durch andere Gruppen oder Arbeitnehmerorganisationen. Denn soweit sie effektiv ist, schließt sie andere Gruppen vom Zugang zu einem Arbeitsterritorium aus und mindert deren Beschäftigungschancen. Diesem Ausschluß kann nur dadurch begegnet werden, daß die ausgeschlossene Gruppe sich selbst wiederum ein Revier mit entsprechendem Ausschließlichkeitsanspruch und -recht zusichert.

Weitergehende Möglichkeiten der Job Control bestehen darin, daß neben dem Monopol über ein bestimmtes Beschäftigungssegment auch der Umfang des Arbeitsangebots von der Gewerkschaft bestimmt wird, etwa dadurch, daß sie die Hoheit über Ausbildung und Ausbildungsplatzangebot besitzt.

Diese Methoden sind vor allem von berufsständischen »Craft Unions« verfolgt worden. Ihre Durchsetzung gelingt im allgemeinen nur, wenn auf der Basis von fachlichen Qualifikationen die Arbeiter zumindest auf kurze Frist nicht ohne weiteres ersetzbar sind. Die Schwäche dieses Vorgehens liegt indes genau darin, daß die Arbeitgeber alles daran setzen werden, sich dieser Monopolsituation zu entledigen. Ersatzstoffe können gefunden oder neue Techniken entwickelt werden, mit deren Hilfe dann entsprechende Tätigkeiten bzw. Arbeitsplätze überflüssig gemacht werden und somit den Berufsgruppen der Boden unter den Füßen weggezogen wird. Dies ruft dann seinerseits – in der angelsächsischen Arbeitswelt verbreiteten – Widerstand von Arbeitnehmern gegen technische Neuerungen oder Arbeitsplatzumgestaltung hervor.

Eine nicht auf Monopolisierung abzielende Alternative zu dieser Form von Arbeitsplatzkontrolle ist das *Senioritätsprinzip*, dem sich zumeist Arbeitskräftegruppen zuwenden, deren Substituierbarkeit aufgrund mangelnder spezifischer Qualifikation von vornherein kaum eingeschränkt ist. Tarifvertraglich verbrieft Senioritätsrechte regeln die Arbeitskräfteallokation, indem sie die

Reihenfolge festlegen, in der das Management Arbeitnehmer entlassen und wieder einstellen, befördern und umsetzen darf, sowie die Entlohnung.

Auch dieser Typ von Arbeitsplatzkontrolle ist verwundbar, insbesondere dann, wenn er in seiner Wirksamkeit an den Fortbestand der Arbeitsplätze in einem Unternehmen, Betrieb oder einer bestimmten Abteilung des Betriebs geknüpft ist. Durch Betriebsverlagerung in »gewerkschaftsfreie« Räume oder durch Verlagerung der Produktion ins Ausland kann z.B. das Arbeitsplatz- bzw. Beschäftigungsmonopol einer Gewerkschaft zunichte gemacht werden.

Die Effektivität der Senioritätsregelung hängt darüber hinaus vom Ausmaß der Differenzierung der Arbeitsstruktur in möglichst viele bzw. verschiedenartige Arbeitsplatzkategorien ab. Nur dann kommt ein Fächer zustande, der ausreichend »diskriminierend« ist, um dem Management Kontroll- und Disziplinierungsmöglichkeiten zu entziehen. Die mit der Differenzierung entstehende, stabilisierte oder erweiterte Arbeitsteilung führt jedoch zu einer Verarmung der Arbeitsplatzinhalte und -anforderungen, in deren Gefolge dann zu einer Qualifikationsarmut der Arbeitskräfte und mithin zu größerer »technischer Austauschbarkeit«. Dem muß zur Aufrechterhaltung der Wirksamkeit der Allokationskontrolle durch das Senioritätsrecht wiederum durch eine Verschärfung oder Verdichtung in der Anwendung dieses Prinzips entgegengewirkt werden.

Jegliche Form der strategischen Einflußnahme von Arbeitnehmerorganisationen, die sich auf ein Monopol in bestimmten Arbeitsplatzbereichen richtet oder auf Eingrenzung der Zuständigkeit und des Zugangs zu Arbeitsplätzen, also auf Allokationskontrolle, begründet tendenziell eher punktuelle, örtliche, in jedem Falle aber begrenzte Machtpositionen der Arbeitnehmer. Derartige Strategien können darüber hinaus, wie bereits angedeutet, leicht innere Fraktionierungen und Rivalitäten, also häufig direkte Konkurrenz der einzelnen Gruppen oder Gewerkschaften untereinander hervorrufen. All dies räumt nicht nur dem Gegner, den Arbeitgebern, die Möglichkeit ein, die verschiedenen Kategorien von Arbeitskräften und ihrer Vertretung gegeneinander auszuspielen; es reduziert überdies die Chance, über eine gemeinsame, umfassende, vereinheitlichende Machtposition globale Arbeitnehmerpolitik zu betreiben oder auch den Akteur »Staat« für die Interessenwahrnehmung in Anspruch zu nehmen. Die Mittel der Durchsetzung von Interessen konzentrieren sich folglich bei Job Control-Methoden stärker auf Kollektivverhandlungen und Kollektivvertrag sowie auf das Streikvermögen als Druck- und Sanktionsinstrument.

Eine dritte instrumentelle Variante zur Einschränkung der Austauschbarkeit von Arbeitskraft ist der *Kündigungs- und Bestandsschutz*, der in aller Regel gleichfalls an die Beschäftigung in bestimmten Bereichen gebunden ist, z.T.

auch (wie bei Änderungskündigungen) an bestimmte Arbeitsplätze, einen bestimmten Beschäftigungsstatus oder eine bestimmte Eingruppierung innerhalb des Betriebs. Gesetzliche und tarifvertragliche Bestimmungen zum Kündigungsschutz (im Ausland nennt er sich zumeist »Beschäftigungsschutz«) wurden vor allem in europäischen Ländern – am stärksten in den romanischen – in den 60er und 70er Jahren eingeführt oder ausgebaut.

Auch der Kündigungs- und Bestandsschutz weist für den Arbeitnehmer den gleichen Pferdefuß wie die übrigen, auf Substitutionsbeschränkung angelegten Kontrollstrategien auf: Er führt tendenziell zu einer größeren Abhängigkeit des Arbeiters von bestimmten Arbeitgebern, insoweit der Schutz sich jeweils nur auf bestimmte Unternehmen und Betriebe bezieht. Der Bestand von Beschäftigungsverhältnis und Beschäftigungsstatus des Arbeitnehmers ist an den »Bestand« des Betriebs geknüpft.

Den Strategien der direkten Arbeitsplatzkontrolle gegenüberzustellen sind Prinzipien kollektiver Einflußnahme von Arbeitnehmern, die sich stärker in mittel- und insbesondere nordeuropäischen Ländern finden. Dort ist die Arbeitnehmerorganisation eher auf großflächige, große Teile der Arbeitskraftanbieter umfassende und wenig rivalisierende Gewerkschaften gegründet, die sich in hohem Maße des Staates zur Durchsetzung ihrer Interessen bedienen. Strategischer Ansatzpunkt ihrer »Arbeitsmarktpolitik« ist die *Verbesserung der Mobilitätsfähigkeit der Arbeitnehmer* zwischen den Unternehmen und mithin die Verschärfung der Konkurrenz auf der Arbeitgeberseite um die Arbeitnehmer. Dies geschieht durch

- (a) die Einebnung von Lohndifferenzen zwischen Wirtschaftsabteilungen, Unternehmen und Betrieben;
- (b) anstelle einer Beschneidung der Austauschbarkeit von Arbeitskraft durch die Beschäftigten im Gegenteil gerade die Erhöhung der Abwanderungsfähigkeit der Arbeitnehmer.

Durch breite Grundqualifizierung der Arbeitnehmer sowie durch Standardisierung der Qualifikationen und der Arbeitsplatzanforderungen wird die fachliche Basis des Mobilitätsvermögens, durch finanzielle Unterstützung von Wohnortwechsel die räumliche Mobilitätsfähigkeit der Arbeitnehmer gefördert. Demzufolge stoßen arbeitsplatzsparende Rationalisierungsmaßnahmen im allgemeinen auch weniger auf Widerstand der Beschäftigten als unter einem System der Arbeitsplatzkontrolle, bei dem jede lokale Minderung des Arbeitsplatzbestandes nach Zahl und Art sofort gravierende Beschäftigungsrisiken hervorruft.

Innerhalb dieser Grundstrategie der Erhöhung der Mobilitätsfähigkeit gibt es allerdings erhebliche binnen- und internationale Vielfalt. In Schweden beispielsweise setzt man in besonders nachdrücklicher Weise durch eine »solidarische Lohnpolitik« auf egalitäre Löhne und Beschäftigungsbedingungen, auf geografische Mobilität und fachlich-berufliche Mobilität durch Fort- und Weiterbildung. Die herausragende Regulierungskomponente, die die Abwanderungschance begünstigt, ist die Standardisierung der Löhne und Lohnnebenleistungen (vgl. dazu Teil C, Kapitel III).

In der BRD setzt man vergleichsweise stärker auf die Standardisierung der Arbeitskräftequalifikation mittels beruflicher Grundbildung, weniger auf die Fähigkeit zur räumlichen Arbeitskräftemobilität. Die Arbeitspolitik der Gewerkschaften in der Bundesrepublik entspricht indes insofern einer »Mischstrategie«, als sie neben der Betonung der Mobilitätsfähigkeit mittels einer breiten beruflichen Grundbildung der Arbeitnehmer zugleich auch mit Hilfe des Kündigungs- und Bestandsschutzes die Austauschbarkeit der Arbeitskräfte zwischen Betrieben oder Unternehmen einzuengen versucht. Dem Arbeitnehmer soll also die Möglichkeit des Betriebswechsels erleichtert, dem Arbeitgeber die Möglichkeit der Substitution von Arbeitskraft hingegen erschwert werden.

Die Ergänzung der Mobilitätsstrategie durch den Kündigungs- und Bestandsschutz ist nicht zuletzt aus dem Bemühen heraus erfolgt, die Schutzinteressen von älteren Arbeitskräften besser wahrzunehmen. Für letztere ist eine auf überbetriebliche Mobilität gerichtete Verbesserung ihrer Arbeitsmarktposition häufig wenig praktikabel: Ihr formelles Berufsbildungsniveau fällt im Durchschnitt unter das der jüngeren Arbeitnehmer zurück, und häufig behindert gesundheitlicher Verschleiß von Arbeitskraft ihr Bewegungsvermögen auf dem Arbeitsmarkt.

Im Gegensatz zu den Strategien der Arbeitsplatzkontrolle (vor allem »Job Control« und Senioritätsrecht) bedürfen Mobilitätsstrategien, soweit sie auf breiter Grundqualifikation der Arbeitskräfte beruhen, nicht jener möglichst weitgehenden Arbeitsteilung und differenzierten Arbeitsplatzstruktur. Im Gegenteil, diesen Strategien sind eher geringe Arbeitsteilung und umfassende Qualifikationsinhalte und -anforderungen der Arbeitsplätze zuträglich. Es kommt deshalb nicht von ungefähr, daß Politiken der Humanisierung der Arbeit, die auf eine Verbreiterung des Tätigkeitsspektrums von Arbeitsplätzen, auf Job-Enrichment und Job-Enlargement abzielen, sich in den Ländern befinden, die vorrangig eine Mobilitätsstrategie verfolgen.

Umfassende Arbeitsplatzinhalte und -anforderungen erhöhen tendenziell die Unentbehrlichkeit des Arbeiters im Arbeitsprozeß und schaffen somit eine Voraussetzung auch für die Einflußnahme des Arbeitnehmers auf den Produktionsprozeß. Die Grundlage hierfür ist um so wirksamer, je stärker sich die Kosten des Ersatzes von Arbeitskraft nicht nur auf den einzelnen Beschäftigten, sondern auf ein Kollektiv von Arbeitskräften beziehen, deren Leistungs- und Anpassungsvermögen erst durch Kooperation voll ausgeschöpft wird. Damit wird das Widerstandspotential gesteigert.

Die Strategie einer Erhöhung des Abwanderungs- bzw. Mobilitätsvermögens von Arbeitskräften hat natürlich ihrerseits Schwächen, Angriffsflächen und Verwundbarkeiten. Die Sanktionsmittel der Abwanderung eines

Arbeitnehmers aus dem Betrieb setzt zu seiner Wirksamkeit voraus, daß dem Arbeitgeber Kosten bei der Ersatzbeschaffung, dem Arbeitnehmer zugleich aber keine Kosten (im weitesten Sinne) für die Aufnahme einer neuen Beschäftigung entstehen. Der kardinale Schwachpunkt der Mobilitätsstrategie offenbart sich nicht allein bei verschlissener Arbeitskraft, sondern auch bei Arbeitsplatzmangel, also bei großen externen Arbeitskraftreserven. In diesem Falle ist der Arbeitnehmer trotz der Fähigkeit zum Arbeitsplatzwechsel dennoch mehr oder weniger an einen bestimmten Arbeitgeber oder auch an bestimmte Arbeitsplätze gefesselt, da es für ihn wenig oder keine Alternativen und Beschäftigungsmöglichkeiten gibt und zugleich der Durchfluß der Beschäftigung durch betriebliche Arbeitsplatzketten stockt. Jedoch haben es Phasen wirtschaftlicher Stagnation zugleich an sich, daß sich der Wettbewerb auf den Produktmärkten verschärft und den Unternehmen erhöhte Anpassungsflexibilität – andere Produkte oder Verfahren – abverlangt wird, was häufig gleichzeitig bei den Arbeitskräften mehr fachliche Flexibilität erforderlich macht. Dieser von den Gütermärkten ausgehende Anpassungsdruck kann von den betrieblichen Belegschaften als Potential für die Entfaltung von kollektiver Gegenmacht gegen die Arbeitgeber benutzt werden, und genau dies ist häufig auch der Fall.

Kollektive Tauschbeziehungen statt Einflußnahme auf die Austauschfähigkeit

In einem weithin bekannt gewordenen Beitrag aus dem Jahr 1978 hat Jill Rubery die erste Generation von Segmentationsanalysen kritisiert, weil diese die Gewerkschaften als aktives und autonomes Moment der Strukturierung des Arbeitsmarkts vernachlässigt hätten. Sie hielt insbesondere der zu einseitigen Argumentationsfigur der Radicals entgegen, daß die Entwicklung des Kapitalismus nicht zwangsläufig die Arbeiter entmachte, daß sie vielmehr auch Perspektiven und Chancen für Kollektivorganisationsformen eröffne. Gewerkschaften bedürften geradezu des segmentierten Arbeitsmarkts, um eine Machtbasis zu erlangen, um kollektiven Einfluß ausüben zu können, Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen müßten sich von anderen potentiellen Wettbewerbern »differenzieren«, um sich vor dem ständigen Substitutions- und Konkurrenzdruck zu schützen.

Derartige Differenzierung könne (wie ausgeführt) mit Hilfe der Monopolisierung von Arbeitsplätzen oder mit Hilfe von Allokationsregeln auf der Basis des Senioritätsprinzips erfolgen. In beiden Fällen existiere ein strukturiertes Arbeitsangebot, bei dem die Arbeitsplatzstruktur genau festgelegt und die Arbeitskräfte nicht gegeneinander austauschbar sind. Diese Kontrolle schaffe die Voraussetzung für eine Verhandlungsposition gegen das Bestreben des

Betriebs, die Produktivität zu steigern und neue Technologien einzuführen. Rubery bezeichnet diese Strategien selbst als »defensiv«, stellt sie aber als die wirksamsten Taktiken im Konkurrenzkampf heraus (Rubery 1978).

Die auf Arbeitsplatzkontrolle gerichteten Defensivstrategien sind allerdings nur eine – wenn auch in den angelsächsischen Ländern mehr oder weniger dominierende – Form der kollektiven Einflußnahme von Arbeitnehmern auf den Arbeitsmarktprozeß. Kontrolle kann, wie wir gesehen haben, unter bestimmten Voraussetzungen auch stärker »offensiv« ausgeübt werden, nämlich durch Erweiterung der Mobilitätsbasis der Arbeitnehmer, die die Konkurrenz der Betriebe untereinander in der Arbeitskräfteversorgung aktiviert oder verschärft und damit zugleich eine für die Arbeitskraftanbieter günstige Beeinflussung des Machtverhältnisses erzielen läßt, solange die Arbeitgeber auf externe Verfügbarkeit von Arbeitskraft angewiesen sind.

Abgesehen von Kontrollstrategien der einen oder anderen Art gibt es jedoch noch eine weitere Möglichkeit der kollektiven Einflußnahme von Arbeitnehmern. Ihre Ausgangsprämisse besteht darin, daß das Ergebnis nicht nur des Arbeitsmarktprozesses, sondern darüber hinaus des Wirtschaftsprozesses insgesamt auf der einzel- und/oder gesamtwirtschaftlichen Ebene verbessert werden kann, wenn die Arbeitnehmer aktiv gestalterisch an diesen Prozessen *partizipieren* und mit dem Unternehmer bzw. dem Management *kooperieren*. Das Maß der Ergebnisverbesserung kann als Ressource betrachtet werden, über die die Arbeitnehmer insbesondere als Kollektiv verfügen. Die Mobilisierung dieser Ressource, ebenso wie die Verteilung der daraus fließenden Erträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, kann Gegenstand von *Tauschbeziehungen* werden, bei denen beide Seiten Vorteile erlangen können.

Die Tauschbeziehung kann sich (innerbetrieblich) auf den Arbeits- und Produktionsprozeß oder (außerbetrieblich) auf die externen Arbeitsmarktflektuationen der Qualifizierung, Allokation und Entlohnung richten. Innerbetrieblich können die Arbeitnehmer beispielsweise Widerstand gegen bestimmte, ihre Interessen tangierende Neuerungen aufgeben oder sogar aktiv kooperieren bei der Rationalisierung der Produktion und der Einführung von Neuerungen bzw. anderen Maßnahmen der Produktivitätssteigerung; dafür können sie im Gegenzug Lohnverbesserungen, Sozialleistungen, Arbeitsplatzsicherheit oder andere Gratifikationen bzw. eine Gratifikationsverbesserung erlangen. Der Betrieb wird um so eher geneigt sein, auf ein solches Tauschgeschäft einzugehen, je weniger er in der Lage ist, durch Anreize jeden individuell Beschäftigten zum gleichen Verhalten zu bewegen, je mehr, mit anderen Worten, Produktivität und Anpassungsleistungen ein Kollektivprodukt von Arbeitsgruppen oder der gesamten Belegschaft sind. Entsprechend größer ist demnach die kollektive Ressource, die die Arbeitnehmer als »Tauschmasse« einbringen können.

Ein nicht zu unterschätzendes Tauschobjekt besteht außerdem in der Mitwirkung der Arbeitnehmer bzw. ihrer betrieblichen Vertretung bei der Konfliktregulierung und Konfliktbegrenzung. Gelingt es, die destruktiven Auswirkungen von Konflikten einzuengen und insbesondere unschwellige Konflikte ans Tageslicht zu bringen und zu »lösen«, kann sich dies sehr positiv auf das Betriebsergebnis auswirken. Arrangements zwischen Belegschaft und Betriebsleitung, die auf Zusammenarbeit basieren, sind in der Bundesrepublik weit verbreitet. Sie gedeihen vor dem Hintergrund einer Betriebsverfassung, die »vertrauensvolle Zusammenarbeit« belohnt, während Kontrollstrategien, insbesondere jene, die auf Monopolisierung abzielen, eher negativ sanktioniert bzw. behindert werden.

Analoge Tauschbeziehungen können auf überbetrieblicher Ebene etabliert werden; sie werden, wenn sie einigermaßen dauerhaft, formalisiert und institutionalisiert sind und auf einer Konsensfindung und Interessenvermittlung zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und dem Staat beruhen, häufig mit dem Begriff »Korporatismus« erfaßt. Die ökonomischen, politischen und gesellschaftlichen Randbedingungen korporativer Interessenvermittlung müssen so gestaltet sein, daß die engagierten Verbände, insbesondere die Gewerkschaften, wesentliche Bestandteile ihrer Forderungen und Interessen als innerhalb der korporatistischen Konfiguration durchsetzbar einstufen können (Streeck 1982, S. 9).

Eine weitere Variante aktiv gestalterischer Einflußnahme von Arbeitnehmern auf den Arbeitsmarktprozeß ist jene, bei der kollektive Arbeitnehmerorganisationen auf dem Wege der *Selbstorganisation und -regulierung* Serviceleistungen für den Arbeitsmarkt oder Reproduktionsprozeß erbringen. Spielarten dieser Variante reichen von amerikanischen Craft-Unions, die die Arbeitsmarktfunktionen der Qualifizierung und der Allokation von Arbeitskraft (mittels Einstellungsbüros) besorgen, über den schwedischen Gewerkschaftsverband LO, der in eigener Regie und Verwaltung die Arbeitslosenversicherung betreibt, bis hin zur Selbstverwaltung von Reproduktionsaufgaben, die z.B. die soziale Sicherung der Arbeitnehmer oder deren Erholung während der Freizeit betreffen. Die Arbeitnehmerorganisationen treten in dieser Rolle an jene Stelle, die in anderen Fällen staatliche Regulierung bzw. der Wohlfahrtsstaat einnehmen. Die Legitimität dieser Rolle von Arbeitnehmerorganisationen »nach außen« ergibt sich daraus, daß diese Organisationen eine nützliche, ggf. sogar unentbehrliche Steuerungsfunktion im Arbeitsmarktprozeß in einer Weise übernehmen, die generellen gesellschaftlichen Interessen dienlich ist.

Die Legitimation »nach innen« ergibt sich daraus, daß die Übernahme dieser Funktion Chancen für weitere gestalterische Einflußnahmen eröffnet, die durch andere Steuerungsträger oder -formen nicht gegeben sind.

Stellt man die wesentlichen strategischen Varianten der kollektiven Einflußnahme von Arbeitnehmern in einer Synopse zusammen, so ergibt sich folgende Typologie (vgl. *Schaubild A-3*): Als Grundstrategien kann man zwischen Kontrollstrategien und solchen unterscheiden, die Teil einer kollektiven Tauschbeziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind. Beide Strategietypen können sich auf den Produktionsprozeß oder auf den äußeren Arbeitsmarkt beziehen.

Über die »direkten Kontrollstrategien« wird versucht, ein Monopol an bestimmten Arbeitsplätzen bzw. ein Monopol bei der Besetzung dieser Arbeitsplätze zu errichten.

»Indirekten Kontrollstrategien« ist gemeinsam, daß sie die Mobilitätsfähigkeit der Arbeitnehmer verstärken und damit zugleich die Konkurrenz der Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt verschärfen sollen. Diese Strategie entspricht der Lösungsvariante der »Abwanderung« bei Hirschmann.

Eine dritte Strategievariante richtet sich auf die Vermehrung gemeinsamer Erträge (Produktivität wie Gratifikationen) für Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch Kooperation im Arbeits- und Produktionsprozeß und gemeinsame Konfliktregelung. Man könnte sie als »direkte Tauschstrategie« bezeichnen. (Sie korrespondiert mit der »Widerspruchslösung« bei Hirschmann.)

Indirekter Art ist jene Tauschbeziehung, bei der die Arbeitnehmer einen Service für die Arbeitgeberseite oder die Gesellschaft insgesamt zu bieten haben, der den Arbeitsmarktprozeß erleichtert oder verbessert. Dazu gehören etwa die Qualifizierung von Arbeitskraft, die Zuteilung von Arbeitskräften auf Betriebe, die materielle Absicherung der Arbeitskräfte gegenüber Risiken und die Mitwirkung bei der überbetrieblichen Lohngestaltung.

Schaubild A-3: Strategische Alternativen der kollektiven Einflußnahme der Arbeitnehmer im Arbeitsmarktprozeß

Ort der Einflußnahme Typ der Einflußnahme	Innerbetrieblich	Überbetrieblich
per Kontrolle	<p><i>Direkte Kontrollstrategie:</i></p> <p>Einschränkung der Substitutionsfähigkeit von Arbeitskraft</p> <ul style="list-style-type: none"> – Monopolisierung von Arbeitsplätzen – Monopolisierung der Arbeitskraftallokation <p>via: – job-control</p> <ul style="list-style-type: none"> – Senioritätsrechte – Kündigungs- und Bestandsschutz – Angebotsbeschränkung 	<p><i>Indirekte Kontrollstrategie:</i></p> <p>Erhöhung der Mobilitätsfähigkeit von Arbeitskraft</p> <ul style="list-style-type: none"> – Förderung von beruflicher, räumlicher und zwischenbetrieblicher Mobilitätsfähigkeit – Standardisierung von Beschäftigungsbedingungen <p>(»exit«-Lösung)</p>
per Tauschbeziehung	<p><i>Innerbetriebliche Partizipation und Kooperation</i></p> <p>(Informations- und Mitbestimmungsrechte)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Arbeitskräftenutzung – Produktion <p>(»voice«-Lösung)</p>	<p><i>Überbetriebliche Partizipation und Kooperation</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Korporatismus – Selbstverwaltung (Serviceleistungen) im Arbeitsmarkt- oder Reproduktionsprozeß

4. Grundkonflikte der Arbeitsmarktorganisation

Wenn gemäß unserer Argumentation der Arbeitsmarktprozeß nicht vollends durch Marktkräfte determiniert ist und nicht einem ganz bestimmten, optimalen Bewegungspfad folgt, wenn sich vielmehr die Lösung der mit Qualifizierung, Allokation und Entlohnung von Arbeitskraft und darüber hinaus der mit Arbeitsorganisation und Produktionsgestaltung verbundenen Probleme in einer Zone von Unbestimmtheit bewegt, so wohnt dem Arbeitsmarktprozeß ein »politischer« Charakter inne: Die Lösung ist Gegenstand eines Verteilungskonflikts, bei dem zu entscheiden ist, wer im weitesten Sinne des Wortes den

Aufwand im Zusammenhang mit Anpassungsprozessen erbringt und wie die Erträge verteilt werden.

Im vorhergehenden Kapitel wurden die Möglichkeiten und Chancen der Arbeitsmarktparteien zur Beeinflussung der Lösung von Verteilungskonflikten dargestellt: die strategischen Ansatzpunkte, Mittel und Ressourcen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Position. In diesem Kapitel visieren wir den Verteilungskonflikt nicht vom Input, sondern vom Ergebnis her an. Es wird gefragt, in welchen wesentlichen Dimensionen die Konflikte entschieden werden oder entschieden werden können. Dabei wird unterstellt, daß es sich bei den Entscheidungen stets um »bewußte« in dem Sinne handelt, daß den Arbeitsmarktparteien oder anderen Akteuren, die in den Arbeitsmarktprozeß intervenieren, die Tragweite und Richtung ihres Handelns stets deutlich vor Augen stehen und in ihren Wirkungen gänzlich überschaubar sind. Bewußte und gezielte Spaltungspolitik, wie sie in den frühen Arbeiten der amerikanischen Radicals als Verursachungsmoment der Arbeitsmarktstrukturierung betont wurden, ist zwar in verschiedenen Ländern durch Fallstudien dokumentiert, bildet jedoch nicht den Regel- oder Normalfall strukturierender Handlungsweisen. Ferner ist das Ergebnis des Arbeitsmarktprozesses häufig nicht von vornherein beherrschbar, der Ausgang weicht vielmehr vom intendierten Ergebnis z.T. erheblich ab.

a) Der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Konflikt

Das Pauschalverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist im Rahmen der Wirtschaftsordnung zunächst durch gegensätzliche Interessen bestimmt, die die Grundlage für einen Verteilungskonflikt bilden. Ein Mehr an Lohn oder Lohnnebenleistung für den Arbeiter und ein Weniger an produktiver Leistung des Arbeiters mindern den Unternehmensertrag und damit auch den Verteilungsspielraum, der zur Verfügung steht. Auch bessere Arbeitsbedingungen – bessere Beleuchtung des Arbeitsplatzes, Belüftung, Lärmschutz, Arbeitssicherheit usf. – sowie mehr Beschäftigungsschutz gehen, soweit sie entsprechenden Kostenaufwand erforderlich machen, zunächst vom Gewinn ab. Das gleiche gilt für Arbeitskämpfe oder weniger sichtbare, unterschwellige Formen der Arbeits- oder Leistungszurückhaltung, die Produktionseinbußen zur Folge haben.

Dieser unmittelbare Verteilungskonflikt in bezug auf einen gegebenen verteilungsfähigen Ertrag gilt jedoch nur in kurzfristiger statischer Betrachtung. Dynamisch gesehen stellt sich das Konfliktverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer komplizierter dar, denn sowohl Produktionsergebnis wie

Profit sind dann keine festen Größen mehr. Weniger Arbeitsbelastung, mehr Arbeitssicherheit oder mehr Beschäftigungssicherheit können die Leistung des Arbeiters steigern, das Produktionsergebnis verbessern und damit auch den Verteilungsspielraum erweitern; auch für den Arbeiter ist das wirtschaftliche Ergebnis (u.a. der Lohn), das er aus dem Beschäftigungsverhältnis erzielt, vom Gesamtergebnis des Betriebs abhängig. Er wird letzteres demzufolge in sein Verhaltenskalkül einbeziehen, und zwar um so mehr, je mehr das Arbeitsverhältnis auf Dauer angelegt ist und je weniger Beschäftigungsalternativen sich aktuell oder prospektiv für ihn eröffnen.

Aus diesem Verhältnis der jeweiligen Interessenlage heraus kann aus einem Nullsummenspiel, das lediglich auf eine rein distributive Optik des Beschäftigungsverhältnisses angelegt ist, ein positives Summenspiel werden, das beiden Seiten bei unverändertem Verteilungsschlüssel höhere Einkommen oder andere Gratifikationen ermöglicht. Dieser gemeinsame potentielle Vorteil von Kapital und Arbeit ist die Basis für das Kooperationsmotiv: die Chance, damit das Ergebnis zu verbessern und den zusätzlichen Ertrag unter sich aufzuteilen.

Die Kooperation manifestiert sich in mehr oder weniger expliziten und institutionalisierten Tauschakten: Der Betriebsrat kooperiert mit der Unternehmensleitung oder -vertretung. Mehr Lohn oder mehr Arbeitsplatzsicherheit bzw. eine Erhaltung der Beschäftigung wird beispielsweise gegen Leistungsverbesserungen oder Zustimmung der Arbeitnehmer zur Einführung neuer Produktionsmethoden gehandelt. Ein analoges Quidproquo kann Gegenstand von Verhandlungen der Tarifparteien auf verschiedenen Ebenen sein. Die Gewerkschaften stimmen der Modernisierung der Wirtschaft in der Erwartung zu, daß daraus auf kürzere oder längere Sicht den Arbeitnehmern per Saldo Vorteile erwachsen und sie dabei auch organisatorisch-politische Erfolge für sich verbuchen können; oder daß ihnen die Nachteile erspart werden, die aus einem Verfall der Wettbewerbsfähigkeit, z.B. eines bestimmten Industriezweiges oder der gesamten Volkswirtschaft, resultieren würden.

Auch auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene kann es zu kooperativen Arrangements zwischen den Zentralorganisationen der Arbeitsmarktparteien und möglicherweise dem Staat kommen. Deren Voraussetzungen liegen darin, daß jedem Beteiligten ein Mindestmaß an Autonomie und Kompetenz bei der Entscheidung eingeräumt wird und keine der beteiligten Seiten ihre jeweilige Machtposition zu Lasten einer anderen Partei voll ausspielt. Die Beteiligten bringen positive Beiträge oder machen Konzessionen – wenn auch nicht unbedingt jeweils zum gleichen Zeitpunkt oder in gleicher Proportion –, um bestimmte, von allen Parteien als unterwünscht angesehene Resultate zu vereiteln und ein Mindestmaß an sozialem Ausgleich herbeizuführen. Wird von

einer Seite das Verhältnis von Beitrag und Ertrag als nicht mehr akzeptabel oder legitimierbar betrachtet, so wird das »integrative« Element des Verteilungskonflikts zerfallen und die Beziehung zwischen den beteiligten Parteien stärker in ein konfliktorisches Verhältnis ausarten. Ein derartiger Erosionsprozeß war in den letzten zehn Jahren in der Bundesrepublik deutlich spürbar, als die rund ein Jahrzehnt lang praktizierte sog. Konzertierte Aktion in Gestalt von Gipfelgesprächen der Unternehmer, Arbeitnehmer und des Staates schrittweise einer stärker antagonistischen Betonung der Sozialbeziehungen wich.

Eine nähere Betrachtung der kollektiven Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in verschiedenen Unternehmen, Wirtschaftszweigen und Volkswirtschaften zeigt eine außerordentliche Vielfalt dieser Beziehungen mit jeweils variierender Betonung von substitutiven und komplementären, von divergierenden und konvergierenden Interessen und, darauf aufbauend, von eher konfliktbezogenen oder kooperationsbetonten Formen der Konfliktbewältigung. Der Erfolg einer eher kooperativen Art der Auseinandersetzung hängt davon ab, ob beide beteiligten Parteien jeweils die aktive Tauschbeziehung so einschätzen, daß Leistung und Gegenleistung in einem akzeptablen Verhältnis zueinander stehen. Dies gilt sowohl für wachsende wie für schrumpfende Verteilungsmargen. Die Opferbereitschaft, die eine Gewerkschaft durch Lohnzugeständnisse oder die Tolerierung von arbeitssparenden Rationalisierungsmaßnahmen zeigt, läßt sich nur legitimieren, wenn sich in der nächsten oder übernächsten Phase das Zugeständnis auszahlt, sei es, daß eine entsprechende Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen eintritt oder sei es, daß die Arbeitgeber im nächsten Schritt gleichfalls (mehr oder weniger äquivalente) Opfer erbringen. Sind die Proportionen der Kompromißbereitschaft nicht »stimmig« in der Bewertung der Betroffenen, verschlechtern sich die Chancen dieser Lösungsform bei zukünftigen Auseinandersetzungen.

Kooperation zwischen den Beschäftigungsparteien kann zur »Komplizenschaft« werden, wenn damit Dritte mehr oder weniger bewußt oder gezielt die Opfer der Kollaboration werden.

So herrschte beispielsweise bei einer Reihe von im wirtschaftlichen Untergrund operierenden Kleinunternehmen in Italien ein stillschweigendes Einverständnis mit ihren Arbeitskräften darüber, sich durch Flucht aus der Steuerpflicht sowie der Pflicht zu sozialen Abgaben finanzielle Vorteile zu verschaffen, an denen beide Seiten partizipieren konnten. Dies wurde z.B. dadurch erreicht, daß bei Großunternehmen beschäftigte Arbeitnehmer ihr Einkommen in den Abendstunden durch eine zweite Schicht bei einem Kleinbetrieb aufbesserten. Für diese Beschäftigung wurden keine Sozialversicherungsabgaben und keine Lohnsteuern entrichtet, weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer; geschädigt war unmittelbar der Staat, mittelbar jedoch die Solidargemeinschaft. Jede der kollaborierenden Parteien zog aus der Praxis des illegalen Beschäftigungsverhältnisses Vorteile: der Unternehmer, da er Arbeitskraft zu wesentlich niedrigeren Kosten beschäftigen konnte, der Arbeitnehmer, weil er zusätzliche Einkommen erzielte, aus denen er keinen sozialen Tribut zur Versicherung gegen

Arbeitsrisiken entrichtete, gleichzeitig aber über das erste Beschäftigungsverhältnis in einem großen Betrieb voll gegen diese Risiken gedeckt war (Brusco 1981, S. 11, 12).

Die Schwarzarbeit griff nicht zuletzt in dem Maße um sich, wie es den Arbeitnehmervertretungen in den Großbetrieben gelungen war, die Arbeitsverausgabung und Arbeitszeit der dort Beschäftigten unter Kontrolle zu halten. Damit wurden Voraussetzungen dafür begünstigt, nach der ersten Schicht eine »moonlighting«-Schicht zu fahren. Schwarzarbeit und andere Formen halblegalen oder illegalen Kollaboration im sog. informellen wirtschaftlichen Sektor, die unter mehr oder weniger großem Konkurrenzdruck zustande kommen, haben in den vergangenen Jahren in vielen Industrieländern zugenommen.

b) Interne Konflikte im Arbeitgeber- und Arbeitnehmerlager

Das italienische Beispiel belegt bereits die Tatsache, daß sich innerhalb gewisser Grenzen der Vorteil des einen zu Lasten eines anderen steigern läßt: eines anderen Unternehmens, einer anderen Berufsgruppe, eines anderen Belegschaftsteils oder der gesamten Solidargemeinschaft der Versicherten. Anpassungs- und Verteilungslösung unterscheiden sich insbesondere danach, wie weit sie jeweils auf individuelle oder soziale Nutzensteigerung abzielen bzw. diese zur Folge haben, inwieweit sie Teil- oder Gesamtinteressen im Auge haben und fördern. Neben dem grundsätzlichen Konflikt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gibt es nahezu unvermeidliche Interessenkonflikte innerhalb jeder der beiden Arbeitsmarktparteien: der Verteilungskonflikt zwischen verschiedenen Arbeitgebern, d.h. Konkurrenz innerhalb der Kapitaleseite und Konkurrenzverhältnisse innerhalb der Arbeitnehmerschaft, eingeschlossen den Konflikt zwischen Arbeitnehmern als Produzenten und als Konsumenten. Diese Formen der Konkurrenz bzw. Konkurrenzkämpfe sind verschiedentlich als »sekundäre« Klassenkonflikte bezeichnet worden – im Gegensatz zum »primären« Kraftfeld der Auseinandersetzung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (Heinze u.a. 1981b, S. 225; Kreckel 1983, S. 142).

Ähnlich wie beim Konfliktverhältnis zwischen den Arbeitsmarktparteien sind auch die »Intrakonflikte« der Parteien durch distributive und integrative Verteilungsdimensionen geprägt. Besteht ein Defizit an Arbeitsplätzen, so ist die Verteilung des Mangels in Form von Arbeitslosigkeit bestimmter Arbeitskraftanbieter momentan unausweichlich; dies ist der distributive Aspekt. Es gibt aber auch den integrativen oder gemeinschaftlichen Aspekt, der die Basis für kollektives Handeln der Arbeitnehmer bildet. Die Arbeitslosigkeit eines Teils der Arbeitnehmerschaft bedeutet Abstriche an der potentiellen Wohlfahrt aller, durch verringertes Wachstum, durch Verfall von Qualifikation, durch Produktionsausfall, durch gesellschaftliche Kosten wie Kriminalität und soziale Anomie, die typischerweise mit längerfristiger Arbeitslosigkeit einhergehen. Generell gesagt: Das angestrebte Gleichgewicht ist gestört durch

Erhöhung der Ausgabenseite und Verringerung der Einnahmeseite des Wohlfahrtsapparates.

Arbeitslosigkeit bedeutet darüber hinaus in aller Regel eine Schwächung der kollektiven Vertretungsfähigkeit der Arbeitnehmer. Der einzelne Arbeitnehmer muß demnach in einem Spannungs- bzw. Konfliktverhältnis leben. Wie weit schützt er sich vor den Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsrisiken als Einzelkämpfer, wie weit durch die Arbeitsgruppe bzw. innerhalb einer betrieblichen Belegschaft, wie weit überbetrieblich durch die Gewerkschaft?

Eine entsprechende Grundfrage stellt sich für den Arbeitgeber. Soll er dem Tarifverband beitreten oder soll er ihm fernbleiben? Sollen industrielle Arbeitgeber und Handwerker, Groß- und Kleinunternehmer gemeinsame Sache machen oder lieber getrennte Wege gehen, d.h. sich jeweils dem vollen Wettbewerb gegeneinander aussetzen und es darauf anlegen, von der Marktschwäche des jeweils anderen zu profitieren?

Der institutionelle Rahmen, innerhalb dessen über die Nutzung verschiedener Handlungsoptionen entschieden wird, ist weitgehend durch das *System der industriellen Beziehungen* abgesteckt. So zeigen sich in der Gewerkschafts- wie in der verbandlichen Organisation der Arbeitgeber entweder stärker partikularistische oder stärker universalistische, allgemeine Vertretungsmuster. In den Verhandlungen und Tarifvertragskompetenzen bilden sich die »Flächenmaße« ab, die den Grad der Homogenität bzw. Heterogenität der geregelten Beschäftigungsbedingungen vorprogrammieren. Eine ganze Reihe von institutionellen Bedingungen nehmen Einfluß darauf, wie sehr in einem Arbeitsmarkt individuelles, gruppen- oder klassenbezogenes Handeln dominiert. Auf der Arbeitgeberseite ist hierfür von Bedeutung, ob beispielsweise kleine und große Unternehmen gleichermaßen organisiert und ob sie im selben Verband integriert sind, wieweit die oben erwähnten Positionen und Rollen von Unternehmern als Arbeitgeber, Produzent und Kapitalist in jeweils getrennten oder integrierten kollektiven Organisationen ihren Ausdruck finden; ferner, ob es überhaupt, wie z.B. in der Bundesrepublik Deutschland, einen zentralen Dachverband der Arbeitgeber gibt (die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände –BDA– schließt allerdings nicht die Unternehmen des Handwerks ein) oder ob – wie in den USA – ein Zentralverband der Arbeitgeber, der dem Gewerkschaftsverband AFL-CIO gegenüberzutreten könnte, gar nicht existiert.

Zu den wichtigen institutionellen Bedingungen auf der Arbeitnehmerseite zählen vor allem der Organisationsgrad der Arbeitskräfte in Verbänden, die Art der Verbandsbildung (z.B. Berufs- versus Industrieverbandsprinzip), der Grad der Rivalität und Konkurrenz der Arbeitnehmerorganisationen untereinander (z.B. nach politischen, ideologischen oder konfessionellen Prinzipien),

die Einheitlichkeit der Verbandsorganisation, das Vorherrschen negativer Koalitionsfreiheit versus Zwangsmitgliedsschaft (z.B. »closed shop« oder »union shop«) in der Kollektivorganisation und schließlich die Möglichkeit des Rückzugs aus versus der Einbindung in Kollektivvereinbarungen.

Solche organisatorischen und institutionellen Rahmenbedingungen präformieren die tatsächlich vorfindbaren Verteilungsergebnisse innerhalb der Arbeitnehmerschaft, zum Beispiel die Verteilung der Löhne. In Schweden beispielsweise hat ein großflächiger nationaler Solidarpakt der Arbeitnehmer eine »solidaristische Lohnpolitik« ermöglicht, durch die Löhne und Lohnnebenleistungen in hohem Maße zwischenbetrieblich egalisiert wurden. Betriebe, die bei dem standardisierten Lohnniveau nicht wettbewerbsfähig sind, scheiden aus. Übermäßig hohe Betriebsmortalität kann dadurch vermieden werden, daß das gesamtwirtschaftliche reale Lohnniveau langsamer angehoben wird. Die Lohngleichheit bringt neben der sozialen Gerechtigkeit für die Arbeitnehmer den Vorzug einer hohen Mobilitätsfähigkeit.

Demgegenüber spreizen in einem dezentralen System industrieller Beziehungen die Löhne und übrigen Beschäftigungsbedingungen im allgemeinen stärker. Wird die Tarif- bzw. die Solidareinheit vom Unternehmen bzw. der einzelnen Arbeitsstätte gebildet und mangelt es zugleich an alternativen Beschäftigungsperspektiven in anderen Betrieben oder ist der Wechsel in diese für den Arbeitnehmer kostspielig, so müssen die Arbeitnehmer die Rentabilität »ihres« Betriebs für die Beschäftigungssicherung in Rechnung stellen. Die Mobilitätsfähigkeit zwischen Betrieben ist in diesem Falle ohnehin stark reduziert.

Wie inklusiv oder exklusiv der tatsächliche Vertretungsanspruch der Gewerkschaften ist oder sein kann, darüber ist man geteilter Auffassung. Während einige Theoretiker davon ausgehen, daß die größtmögliche Einheit aller abhängig Beschäftigten das erklärte Ziel der Einheitsgewerkschaft bildet (Heinze u.a. 1981b, S. 33), diese Einheit jedoch durch die Segmentierung des Arbeitsmarkts in ihrer Realisierungschance beeinträchtigt wird, steht dem die These gegenüber, daß zu allen Zeitpunkten in der historischen Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung die Segmentierung des Arbeitsmarkts nicht als ein von außen auf die Gewerkschaften einwirkender Störfaktor anzusehen ist, sondern Grundlage und wesentliche Voraussetzung ihres Handelns bildet (Deutschmann 1981b, S. 517). Nach dieser Position setzt eine wirksame Gewerkschaftspolitik die Einschränkung der Austauschbarkeit von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt voraus. Aktive gewerkschaftliche Politik der Klasseneinheit sei deshalb eine Illusion.

Neben Arbeitgebern und Arbeitnehmern kann auch der Staat in seiner Arbeitsmarktpolitik partikularische bzw. universelle Interessen verfolgen, so z.B. in der regionalen Verteilung von Arbeitsmarktrisiken.

In den 60er Jahren haben sich Bund und Länder in der Bundesrepublik Deutschland in der Gemeinschaftsaufgabe »Verbesserung der Wirtschaftsstruktur« auf den Ausgleich von

interregionalen Disparitäten der Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung über einen Finanztransfer zwischen den Bundesländern entsprechend ihrer jeweiligen Wirtschaftskraft verständig.

In den 80er Jahren scheint diese Zielorientierung und ihre Verfolgung mittels eines interventionistischen Zentralismus eher nachzulassen und an ihre Stelle ein Wettbewerb der Bundesländer untereinander um möglichst hohe Wachstumsraten und günstige Arbeitsmarktbilanzen zu treten. Eine Einigung der Länder über eine Reform des Ausgleichswerks in Betracht erheblich gewachsener räumlicher Differenzen zwischen Ländern und Regionen ist bislang nicht zustande gekommen. Offenkundig setzt man nicht mehr in erster Linie auf eine aktive Sanierung der Problembereiche durch Strukturverbesserungen und Schaffung neuer Arbeitsgelegenheiten, sondern man erwartet vielfach eine passive Sanierung der regionalen Ungleichgewichte durch die räumliche Mobilität von Arbeitskräften aus Regionen relativ geringer in solche relativ hoher Arbeitsmarkttattraktivität. Diese Lösung entspricht einem »Verlust« an Vergesellschaftung des Wirtschafts- und Arbeitsmarktprozesses in der räumlichen Dimension, und sie verstärkt die Disparitäten, statt sie zu reduzieren (vgl. auch Teil C, Kap. III).

c) Der Konflikt zwischen dem »Heute« und dem »Morgen«

Ein dritter Grundkonflikt, der sich im Arbeitsmarktprozeß stellt, betrifft die intertemporale Verteilung von Aufwand und Ertrag. Gegenwartsvorteile können dadurch geschaffen werden, daß von zukünftigen Vorteilen Abstriche gemacht werden; ebenso kann auf heutige Vorteile zugunsten zukünftiger Wohlfahrt verzichtet werden. Dieser Konflikttypus ist ein sozialer Konflikt, insoweit er die relative Wohlfahrt verschiedener Generationen beeinflusst.

Die Basis für diesen *intertemporalen Konflikt* ist darin zu sehen, daß gesellschaftlicher Aufwand und Ertrag (von Produktions- oder Anpassungsprozessen) zeitlich diachron verlaufen können, so daß mit jedem Arbeitsmarktakt neu über die Verteilung von Lasten und Erträgen entschieden werden muß.

Das klassische Beispiel eines zeitlichen Verteilungskonflikts zeigt sich in der Frage des Umfangs und der Qualität der Berufsausbildung in der Bundesrepublik in den 80er Jahren. Ein geringer Personalbedarf und große Arbeitskräftereserven, selbst auf fachlichen Teilarbeitsmärkten, sowie nicht zuletzt ein scharfer Wettbewerb auf den Gütermärkten verführen die Unternehmen dazu, ihr Angebot an Ausbildungsplätzen einzuschränken oder die Ausbildung dazu zu benutzen, billige Arbeitskraft zu gewinnen. Letzteres ist etwa dann der Fall, wenn Auszubildende für produktive Aufgaben herangezogen werden, anstatt die Ausbildungszeit für Ausbildungszwecke zu nutzen. Diesem Interesse an Einsparung von Qualifikationsaufwand steht jedoch das zukunftsgerichtete Interesse gegenüber, in den späten 80er und in den 90er Jahren, wenn die Schülerstärken demographisch bedingt stark zurückgehen werden und das Nachfrage-niveau sich möglicherweise gegenüber dem heutigen Stand wieder erhöht hat, ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte verfügbar zu haben. Diesem Interesse ist damit gedient, gegenwärtig über den einzelwirtschaftlichen Bedarf hinaus auf Vorrat auszubilden und auch hinsichtlich der Qualitätsstandards der Ausbildung keine Abstriche zu machen, um später vom »Eingemachten« zehren zu können.

Auch für die Arbeitnehmerseite offenbart sich in der Ausbildungssituation ein intertemporärer Konfliktstoff. Die Überausbildung von heute verschärft zunächst einmal die Konkurrenzsituation unter den Arbeitnehmern, insoweit das Angebot an verfügbaren Fachkräften ausgeweitet wird und nicht alle qualifizierten Kräfte einen Arbeitsplatz oder eine ausbildungsadäquate Beschäftigung finden. Auf längere Sicht aber kommt auch den Arbeitnehmern die Bildung eines Reservoirs an Fachkräften potentiell zugute: Durch die Erträge aus einer auf Facharbeit beruhenden leistungs- und anpassungsfähigen Volkswirtschaft; durch die mit Fachkräften verbundenen günstigeren Voraussetzungen für kollektive Arbeitnehmerorganisation und Vertretung; eventuell auch durch erhöhte Kaufkraft, die mit höher bezahlter Facharbeit verknüpft ist.

An dem eben erwähnten Beispiel wird eine über die Zeit gebrochene »ökologische« *Dimension* des Arbeitsmarktprozesses sichtbar. Anpassungsanforderungen können örtlich und zeitlich verlagert werden. Betriebe produzieren und nutzen Arbeitskraft, wobei durchaus auch die Möglichkeit besteht, daß ein bestimmter Betrieb mehr qualifizierte Arbeitskraft verbraucht, als er selbst erzeugt, indem er sich die benötigten Fachkenntnisse aus anderen, stärker auszubildenden Betrieben bzw. vom externen Arbeitsmarkt holt, oder indem er im Zuge des Strukturwandels Beschäftigte mit veralteten Qualifikationen abbaut, ohne diese zu requalifizieren. Die »Wiederaufbereitung« der Arbeitskraft mit den nicht mehr benötigten Qualifikationen überläßt er dem externen Arbeitsmarkt; entweder wird die Neuqualifizierung vom Arbeitnehmer selbst getragen oder von der Solidargemeinschaft (z.B. über die staatliche Arbeitsförderung). Geschieht weder das eine noch das andere, so wird die Arbeitskraft entweder keiner oder einer minderproduktiven Verwertung zugeführt.

Ausgehend von den drei beschriebenen Konfliktdimensionen des Arbeitsmarktes könnte man, je nach Art der Konfliktlösung, von einem unterschiedlichen *Grad der Vergesellschaftung* des Arbeitsmarktes sprechen. Ein geringer Grad gesellschaftlicher Organisation des Arbeitsmarktes wäre dann gegeben, wenn ein rein individualistisches Kalkül sowie eine Orientierung bei der Konfliktlösung am »Hier und Heute« vorherrschend ist. Man könnte eine solche Marktorganisation als »Punktmarkt« bezeichnen.

Demgegenüber wäre die Vergesellschaftung des Arbeitsmarktprozesses um so größer, je mehr auf der Grundlage entsprechender Ideologien, Politiken und Organisationen

- (a) ein sozialer Ausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern,
- (b) ein sozialer Ausgleich innerhalb des Arbeitgeberlagers und innerhalb der Arbeitnehmerschaft,
- (c) ein intertemporaler Ausgleich zwischen verschiedenen Generationen oder Alterskohorten
von Unternehmen und Arbeitskräften gesucht wird.

Die Arbeitsmarktstrukturtheorie hat bislang nicht ausreichend den überindividuellen, sozialen und intertemporalen Charakter des Arbeitsmarktprozesses zur Kenntnis genommen. Die kapitaltheoretische Fassung von Arbeitskraft und Arbeitskraftnutzung im Rahmen von Humankapitalmodellen wich aber bereits von der zunächst dominierenden gegenwartsbezogenen Betrachtungsweise ab und führte unter Benutzung eines Investitionskalküls bezogen auf Arbeitskraft eine Mehrperiodenbetrachtung in die Analyse ein. Doch blieb diese Betrachtung zunächst rein individualistisch, d.h. auf das einzelne Beschäftigungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezogen. Die kollektive Organisation des Arbeitsmarkts wurde demgegenüber von der institutionalistischen Schule der Arbeitsmarktforschung hervorgehoben. Die soziale Struktur des Arbeitsmarktprozesses ist zum einen durch Institutionen (d.h. also: Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, die Bundesanstalt für Arbeit etc.) gewährleistet, die auf Dauer gestellt als Akteure gesellschaftlich akzeptiert und durch die Rechtsordnung legitimiert sind. Andererseits wird durch die von ihnen ausgehenden bzw. geschaffenen Regeln und Verfahren dem Arbeitsmarktprozeß ein Rahmen vorgezeichnet, innerhalb dessen die jeweiligen Lösungen von Anpassung und Verteilung zu finden sind.

B. Teilarbeitsmärkte

Vorbemerkung

Teilarbeitsmärkte bilden »eine durch bestimmte Merkmale von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen abgegrenzte Struktureinheit des Gesamtarbeitsmarkts, innerhalb derer die Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung der Arbeitskräfte einer besonderen und mehr oder weniger stark institutionalisierten Regelung unterliegt« (Sengenberger 1975, S. 29).

In Anlehnung an eine frühere Typologie (vgl. Lutz, Sengenberger 1974; Sengenberger 1975) werden nachfolgend drei Typen von Teilarbeitsmärkten unterschieden: unstrukturierte, berufsfachliche und betriebsinterne Teilarbeitsmärkte. Es werden jeweils die idealtypischen Funktionsprinzipien dargestellt, die Bedingungen, unter denen sie sich herausbilden, und schließlich reale Typen von Teilmärkten, die in ihrer Struktur und Funktionsweise den Idealtypen nahekommen.

Im Gegensatz zu den früheren Arbeiten wird jedoch als grundlegendes und definierendes Strukturmerkmal nicht die Generalität bzw. Spezifität der Qualifikation der Arbeitskräfte auf dem jeweiligen Teilmarkt herangezogen; die Teilmärkte werden vielmehr durch den *Grad und die Art der* (einseitigen oder wechselseitigen) *Bindung* von Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt definiert.

- Beim Typus des *unstrukturierten Arbeitsmarkts* sind die Arbeitskräfte an keinen bestimmten Arbeitgeber, die Arbeitgeber an keinen bestimmten Arbeitnehmer gebunden.
- Beim *berufsfachlichen Arbeitsmarkt* besteht für den Arbeitgeber eine Bindung an eine bestimmte Kategorie von Arbeitskräften (mit einer bestimmten zertifizierten Qualifikation), jedoch nicht an einen ganz bestimmten Arbeitnehmer mit dieser Qualifikation. Umgekehrt ist der Arbeitnehmer, der auf berufsfachlichen Arbeitsmärkten auftritt, auf eine bestimmte Kategorie von Arbeitskraftnachfragern angewiesen, nicht jedoch an einen ganz bestimmten Arbeitgeber gebunden.

- Beim *betriebsinternen Arbeitsmarkt* schließlich besteht eine solche Bindung des Arbeitnehmers an einen ganz bestimmten Arbeitgeber. Sind die betriebsinternen Märkte geschlossen, so wird die einseitige Bindung des Arbeitnehmers zu einer wechselseitigen Bindung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Bei der ideal- und realtypischen Analyse der drei Arbeitsmarkttypen soll es insbesondere darauf ankommen zu zeigen, wie zwei grundlegende Gestaltungsaufgaben gelöst werden, nämlich: (a) die Beziehung zwischen Leistung und Lohn des Arbeitnehmers, (b) die Beziehung zwischen Anpassungsflexibilität auf dem Teilmarkt und Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit. Es geht also, in anderen Worten, um die Frage, wie durch Strukturierung des Arbeitsmarkts jeweils Effizienz, d.h. möglichst hohe Produktivität der eingesetzten Ressourcen und Anpassungsvermögen gegenüber veränderten inneren und äußeren Bedingungen erzielt werden; gleichzeitig geht es darum zu zeigen, wie die Arbeitnehmerinteressen an möglichst hohem Arbeitsentgelt und sicherer Beschäftigung eingelöst werden.

Darüber hinaus wird – mit Hilfe internationaler Vergleiche – aufgewiesen, daß berufsfachliche und betriebsinterne Arbeitsmärkte als übergreifende Begriffe oder als Dachkonstrukte zu verstehen sind, unter denen sich in Wechselwirkung mit jeweils vorherrschenden Rahmenbedingungen, wie dem System der beruflichen Qualifizierung oder dem System der industriellen Beziehungen, recht verschiedenartige historisch-konkrete Formen und Ausprägungen entwickelt haben.

Die Perspektive, unter der die Teilarbeitsmarkttypen in diesem Teil analysiert werden, ist im wesentlichen die der Binnenbetrachtung. Es steht gleichsam das »Innenleben« der Arbeitsmärkte zur Diskussion. Die Betrachtung der Teilarbeitsmärkte im Kontext des Gesamtarbeitsmarkts, also die Koexistenz verschiedener Teilmärkte, ist Gegenstand des nachfolgenden Teils C.

I. Unstrukturierte Arbeitsmärkte

1. Idealtypisches Grundkonzept

Das entscheidende Merkmal unstrukturierter Arbeitsmärkte ist die Bindungslosigkeit im Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber bindet sich in keiner Weise an den Arbeitnehmer, den er beschäftigt; der Arbeiter ist jederzeit ohne Kosten gegen einen anderen substituierbar. Der Arbeitnehmer ist seinerseits nicht an den Arbeitgeber oder eine bestimmte Kategorie von Arbeitgebern gebunden. »The only nexus is cash«, wie Clark Kerr sagt (Kerr 1954, S. 95).

Sowohl für die Lösung des Produktivitätsproblems als auch für das der Anpassung spielt der Lohnsatz eine bedeutende, wenn nicht ausschließliche Rolle. Der Arbeitsmarkt funktioniert tendenziell gemäß den Prinzipien des klassischen Wettbewerbsmodells: Arbeitsplätze und Arbeitskräfte sind homogen und undifferenziert; es bestehen keine Mobilitätshemmnisse und keine Kosten der Anpassung beim Wechsel des Arbeitsplatzes, weder für den Arbeitgeber noch für den Arbeitnehmer. Die Arbeitskraft ist unverzüglich nach der Einstellung voll einsatzfähig und produktiv. Die Arbeitgeber stehen im vollkommenen Wettbewerb und die Arbeitskräfte konkurrieren um die verfügbaren Arbeitsplätze ohne jegliche Einschränkung.

Das Lohndifferential ist auf diesem Teilarbeitsmarkttyp ein wirksames Regulativ der Arbeitskräfteallokation. Benötigt ein Beschäftiger Arbeitskräfte, so bietet er gerade den Lohnsatz, der erforderlich ist, um seinen momentanen Bedarf zu befriedigen. Der Arbeitnehmer wird seinerseits den Beschäftiger sofort wechseln, wenn er anderswo mit einem höheren Lohnangebot rechnen kann.

Etwaige Leistungsunterschiede von Arbeitskräften – beispielsweise aufgrund unterschiedlicher geistiger oder körperlicher Befähigung oder Arbeitsmotivation – können dadurch kompensiert werden, daß höherer Leistung genau proportional ein höherer Verdienst entspricht. Dies kann dadurch geschehen, daß anstelle eines Zeitlohns die Arbeit mit Hilfe eines

Leistungslohnsystems (Stücklohn) entgolten wird. Damit werden Lohnstückkostendifferenzen zwischen produktiveren und weniger produktiven Arbeitskräften egalisiert. Diese Lösung setzt indes voraus, daß die Leistung ohne größeren Umstand und nach einem »objektiven« Maßstab bewertet werden kann und die Art der Arbeit zeitlich einigermaßen konstant ist.

Wenn der Lohn genau im Verhältnis zur individuellen Arbeitsproduktivität variiert, bedarf es keiner besonderen Selektion bei der Einstellung und Entlassung von Arbeitskräften. Die Kontrolle der Leistung erfolgt über den Output, d.h. über das Produktionsergebnis, nicht über den Input, d.h. die Qualität der Arbeitskraft. Es genügt der Nachweis einer Mindestbefähigung für die Tätigkeit. Der Arbeitgeber ist somit zunächst prinzipiell indifferent gegenüber Arbeitnehmern mit bestimmten Merkmalen (Geschlecht, Alter, Vorbildung), solange potentielle, mit solchen Merkmalen verknüpfte Leistungsunterschiede lohnmäßig egalisiert werden können (aus anderen, weiter unten genannten Gründen ist der Beschäftigte dennoch an einem bestimmten Typus von Arbeitskraft interessiert).

Voraussetzung für den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf diesem Teilmarkt ist die Flexibilität der Löhne. Jegliche Fixierung oder anderweitige Regulierung der Lohnstruktur oder jegliches Mobilitäts- oder Substitutionshemmnis würde den Funktionsmechanismus des Markttyps einschränken. Arbeit, die nach den Prinzipien des unstrukturierten Arbeitsmarkts organisiert wird, ist im Regelfall einfache Arbeit ohne große Vorkenntnisse, ohne spezifische Qualifikationsanforderungen; sie erfordert zu ihrer Ausübung lediglich sog. »Jedermannsqualifikationen«, d.h. zivilisatorische Grundbefähigungen wie sprachliche Mindestkenntnisse – gelegentlich sind nicht einmal diese erforderlich – und ein Mindestmaß an physischer Leistungsfähigkeit und Arbeitsdisziplin. Wie oben dargelegt, kann die Lohnsteuerung nur funktionieren, wenn das Lohn-Leistungsverhältnis relativ leicht und mit einem simplen Gradmesser (wie Menge, Stückzahl etc.) zu erfassen und auch individuell auf die Arbeitskräfte zurechenbar ist. Deshalb entwickeln sich generell unstrukturierte Märkte fast ausschließlich für einfache, unqualifizierte oder wenig qualifizierte Tätigkeiten, wie beispielsweise Schneeräumen, Tätigkeiten in der Obst- und Gemüseverarbeitung, Zeitungsaustragen, aber auch einfache Montagearbeiten im Verarbeitenden Gewerbe. All diese Tätigkeiten lassen sich relativ leicht vom mengenmäßigen Arbeitsergebnis her bewerten und kontrollieren.

Ist hingegen das Produktionsergebnis nicht mehr individuell zurechenbar, sondern – in einer arbeitsteiligen Produktion – von der Kooperation verschiedener Arbeitskräfte abhängig und bestehen ferner tätigkeitsspezifische, mit anderen Tätigkeiten nicht vergleichbare Arbeitsanforderungen, so entstehen Bewertungsprobleme, die eine reine Leistungsbewertung und -kontrolle

der Arbeitskraft über den Lohn erschweren, wenn nicht unmöglich machen. In diesem Falle müssen andere Organisations- und Steuerungsprinzipien an die Stelle des Lohns treten und rein individuelle durch soziale Tauschbeziehungen ersetzt werden. Ferner tritt in diesem Falle an die Stelle der Leistungskontrolle über den Output bzw. zusätzlich zu ihr die Kontrolle des Leistungsinputs oder Leistungsvermögens der Arbeitskraft (vgl. Kap. III, Abschnitt 4).

2. Voraussetzungen und Bedingungen der Entwicklung

Die Funktionsweise unstrukturierter Arbeitsmärkte ist an eine Reihe von spezifischen Voraussetzungen und Funktionsbedingungen geknüpft, die in hochentwickelten Industriegesellschaften wie der Bundesrepublik nur begrenzt existent sind. Folglich ist in der Realität dieser Arbeitsmarkttypus zwar nicht bedeutungslos, aber in seiner Verbreitung stark eingeschränkt.

Die zentrale nachfrageseitige Bedingung für unstrukturierte Arbeitsmärkte ist ein geringer und unspezifischer Sachkapitaleinsatz in der Produktion. Dieser kann, muß aber nicht, durch eine unstetige Güternachfrage oder ein diskontinuierliches Güterangebot bedingt sein. Ist die Güternachfrage stark diskontinuierlich, so hat dies zunächst die direkte Auswirkung, daß die Arbeitskraftnachfrage ebenfalls instabil sein muß, soweit sie nicht durch die Herstellung anderer Produkte mit anders gelagerten Nachfragekonjunkturen oder Lebenszyklen ausgeglichen wird. Darüber hinaus bewirkt instabile Güternachfrage, daß sich die Bildung von betrieblichem Sachkapital in größerem Umfang nicht rentiert, da der Nutzungsgrad der Produktionsanlagen reduziert ist. Bei Abwesenheit einer nennenswerten Kapitalausstattung von Arbeitsplätzen entfällt auch das Interesse der Beschäftigten, das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren, um die stetige Kapitalnutzung sicherzustellen. Umgekehrt, je höher der Kapitaleinsatz in der Produktion ausfällt, um so zwingender wird die stetige Nutzung dieses Kapitalstocks für die Rentabilität. Jede Unterbrechung oder Unterauslastung des Produktionsflusses erzeugt dann relativ hohe Ertragsminderungen, und es wird vorteilhaft, lieber den Personaleinsatz zu stabilisieren, anstatt zu riskieren, daß durch Schwierigkeiten der Arbeitskräfteversorgung über den externen Arbeitsmarkt Personalengpässe entstehen. Wir dürfen also unstrukturierte Arbeitsmärkte, bei denen es keine dauerhafte Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gibt, eher unter der Bedingung arbeitsintensiver als kapitalintensiver Produktion erwarten.

Der unstrukturierte Arbeitsmarkt wird ferner dann wahrscheinlicher, wenn das Arbeitskräfteangebot personell diskontinuierlich ist (z.B. Wanderarbeiter

oder Oberschüler und Studenten, die nur vorübergehend »jobben«); außerdem, wenn es auf der Angebotsseite keine Einschränkungen der Mobilität oder Substitution von Arbeitskräften gibt, die den Betrieb zu einer Stabilisierung der Beschäftigung veranlassen könnten. Dies bedeutet zugleich, daß der Markttypus dort größere Chancen hat, wo es keine regulierenden Institutionen gibt, etwa Gewerkschaften oder staatliche Instanzen, die beispielsweise einen Kündigungs- oder Bestandsschutz von Beschäftigungsverhältnissen herbeiführen oder den Abbau von Personal mit Kosten (z.B. Abfindungsleistungen) belegen könnten. In diesem Falle würde die Beschäftigung von Arbeitskraft den Charakter eines völlig variablen Produktionsfaktors verlieren und zumindest partiell Fixkostencharakter annehmen, ein Umstand, der das Unternehmen zur Stabilisierung des Personalstands und zur Bindung von Arbeitskräften veranlassen könnte.

Die wichtigste Voraussetzung auf der Angebotsseite für die Existenz und Funktionsfähigkeit unstrukturierter Arbeitsmärkte ist jedoch die stete Verfügbarkeit einer großen Zahl von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt – eine Arbeitskraftreserve. Denn nur in diesem Falle entfällt das Motiv des Arbeitgebers, zur Sicherung seiner Arbeitskräfteversorgung den Arbeitnehmer an das Unternehmen zu binden; nur dann entfällt darüber hinaus das Interesse, aufgrund der Knappheit von Arbeitskraft Arbeit durch Kapital zu ersetzen. Unterbleiben Arbeitskräftebindung und Sachkapitalbildung, so erschwert dies wiederum die Fähigkeit der Arbeitskräfte, sich kollektiv zu organisieren und die Beschäftigungsbedingungen mittels eines Kartells von Arbeitskraftanbietern oder mittels Substitutionsbeschränkungen anzuheben. Das eherne Lohngesetz bleibt somit tendenziell in Kraft.

Die genannten Angebots- und Nachfragebedingungen sind nicht unabhängig voneinander, sondern beeinflussen und bestärken sich wechselseitig. Ist beispielsweise die Güternachfrage instabil und sind in deren Gefolge die Beschäftigungsverhältnisse diskontinuierlich und kurzfristiger Natur, so sind auch die Voraussetzungen zur Bildung von Gewerkschaften, die Substitutionsbeschränkungen durchsetzen könnten, sehr ungünstig. Ähnliches gilt, wenn die Produktion wenig kapitalintensiv ist. Da die Arbeitskräfte in diesem Fall den Unternehmen keinen großen Schaden durch kollektive Leistungszurückhaltung zufügen können, sind die Chancen für kollektive Einflußnahmen gering. Es gibt keinen Ansatzpunkt, auf den sich gewerkschaftliche Organisation stützen könnte und von dem sie Verhandlungsstärke ableiten könnte, solange für die Beschäftigten der Personalaustausch ohne ökonomische Nachteile praktiziert werden kann. Umgekehrt würde in dem Fall, in dem durch Gesetz oder kollektivrechtliche Vereinbarung die Kündigung erschwert oder verteuert ist, für das Unternehmen ein Interesse erwachsen, auch die Produktion und

den Güterabsatz zu verstetigen. Dies wiederum würde gleichzeitig einen höheren Kapitaleinsatz infolge einer verstetigten Nutzung rentabel machen und von daher wiederum einen Anreiz zur Personalstabilisierung schaffen. Diskontinuität bzw. Kontinuität auf der Nachfrageseite wie der Angebotsseite des Arbeitsmarkts bestärken sich also wechselseitig und liefern günstige bzw. ungünstige Funktionsbedingungen für unstrukturierte Arbeitsmärkte. Stabilisierung auf der Nachfrageseite induziert auch Stabilisierung auf der Angebotsseite und erzeugt eine Bedingungskonstellation, bei der die Betriebe in ihrem Verhalten vom Wettbewerbsmodell abweichen.

Sind Nachfrage und Angebot von Arbeitskraft vorübergehender Natur oder diskontinuierlich, so entsteht auch keine spezifische Qualifizierung. Es lohnt sich unter diesen Umständen nicht, in spezifische Maschinen oder Werkzeuge zu investieren, die dann spezifische Arbeitsplatzanforderungen und Arbeitskräftequalifikationen induzieren würden. Aber selbst dann, wenn Angebot und Nachfrage von Arbeitskraft kontinuierlich sind, können Interessen an unstrukturierten Arbeitsmärkten insoweit entstehen, als die Tätigkeit keine qualifikatorischen Anforderungen an die Arbeitskraft stellt. Notwendigerweise bleibt die Arbeitskraft dann unqualifiziert und ist leicht und kostenlos ersetzbar, vorausgesetzt, sie ist in ausreichenden Mengen verfügbar und der Zugang zum Arbeitsmarkt sowie der Arbeitskräfteaustausch sind rechtlich uneingeschränkt.

3. Realtypen

Reale Arbeitsmärkte, die sich dem idealen Typus des unstrukturierten Arbeitsmarkts annähern, sind vergleichsweise wenig erforscht. Das Interesse der Arbeitsmarktstrukturforschung in der Bundesrepublik galt vorwiegend der Untersuchung hochstrukturierter betriebsinterner Arbeitsmärkte und gelegentlich ausgewählten professionellen Märkten. Allenfalls industriesoziologische Studien, die sich mit ungelernten und geringfügig angelernten Arbeitskräften in Branchen des Verarbeitenden Gewerbes beschäftigten, können einige Aufschlüsse über die Funktionsweise genereller Märkte liefern. Beispiele hierfür sind die Beschäftigung von Frauen in der Textil- und Bekleidungsindustrie, in der Lederverarbeitung und Elektroindustrie, wo einfache Routinetätigkeiten nach den Prinzipien tayloristischer Arbeitsorganisation vorherrschen und zugleich ein reichlich verfügbares Arbeitskräftepotential zur Verfügung steht, das häufig gewerkschaftlich nicht organisiert ist und auch von der betrieblichen Interessenvertretung durch Betriebsräte nur wenig erfaßt wird. Dennoch

gelten auch für diese Beschäftigungsverhältnisse meist Mindestbedingungen, seien sie durch Kollektivvereinbarung oder durch staatliche Schutzbestimmungen herbeigeführt, so daß darin bereits eine erhebliche Abweichung vom Standard-Wettbewerbsmodell des Arbeitsmarkts zu sehen ist.

Auch vormals völlig informelle unorganisierte Arbeitsmärkte im Dienstleistungssektor der Bundesrepublik Deutschland sind mittlerweile von einem Mindestmaß der Gestaltung von Gratifikationen und Allokation durchsetzt. So beispielsweise der Markt für Zeitungsträger, der sowohl auf der Nachfrageseite wie auf der Angebotsseite verbandlich in einer Reihe von Regionen organisiert ist. Es werden dort mittlerweile auch feste Tariflöhne und Prinzipien der Leistungsentlohnung vereinbart, außerdem eine Reihe von Zulagen, wie Fahrradabnutzung, Wegezulage, Erschwerniszulage und ein Anfahrtzeitentgelt für das Erreichen des Austragsgebiets.

Das Auftreten von unstrukturierten Arbeitsmärkten in größerem Umfang ist vor allem dann und dort zu erwarten, wo die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen keiner bedeutsamen staatlichen Regulierung unterliegen, erhebliche Teile der Gesamtbeschäftigung von dieser Regulierung ausgenommen sind bzw. die Regulierung unterlaufen oder mißachtet wird, sowie dort, wo Gewerkschaften keinen Anspruch auf eine umfassende Vertretung aller Arbeitnehmer erheben bzw. ihnen diese nicht gelingt.

Ein klassisches Beispiel eines Arbeitsmarkts, das dem Typus des unstrukturierten Teilarbeitsmarkts recht nahe kommt, ist uns durch eine Beschreibung von Lloyd Fischer bekannt. Er analysierte den Arbeitsmarkt für Erntearbeiter in der kalifornischen Landwirtschaft gegen Ende der 40er Jahre (Fischer 1951).

Dort war die Nachfrage nach Arbeitskräften auf den Obstplantagen zeitlich und örtlich stark variabel, es bestand also ständig wechselnder Bedarf an Arbeitskräften. Das Angebot von Erntearbeitern fluktuierte ebenfalls. Es handelte sich zunächst um wandernde mexikanische Arbeiter, die auf dem Markt auftraten und die weder örtliche Bindung noch bestimmte Qualifikationen besaßen, so daß der Wechsel des Arbeitsplatzes für sie nahezu bedeutungslos blieb und lediglich von den Verdienstaussichten gesteuert wurde. Durch laufende Immigration anderer ethnischer Gruppen, wie Chinesen, Japaner, Philippinos, und später durch Import von ungelernten Arbeitskräften aus dem südlichen Mittelwesten der USA wurde ein Angebotsüberschuß von billigen Arbeitskräften aufrechterhalten, so daß sich weder Impulse für eine Mechanisierung der Erntearbeit entwickelten, noch sich eine Chance für die Bildung von Gewerkschaften ergab, die auf die Arbeitsmarktstruktur hätten Einfluß nehmen können. Die Arbeitsanforderungen bei der Erntetätigkeit waren derart gering, daß keine Ausbildungsinvestitionen erforderlich waren.

Unter diesen Bedingungen blieb der Arbeitsmarkt weitgehend unstrukturiert. Es bestand keine Notwendigkeit zur Abschirmung des Marktes gegen andere Teilmärkte. Es gab keine Präferenzen für bestimmte Arbeitskräfte oder Arbeitskräftegruppen, denn dem denkbaren Interesse an einer Diskriminierung der Arbeitskräfte aufgrund unterschiedlicher Arbeitsproduktivität wurde dadurch entgegengewirkt, daß mit Hilfe eines Stücklohnentgelts der Lohn genau

mit der Arbeitsleistung variierte, so daß es mithin bei der Einstellung keiner Selektion entsprechend unterschiedlicher Produktivität bedurfte. Die Beziehung von Beschäftiger und Beschäftigten gestaltete sich allein über den Lohnsatz; der Wettbewerb unter den Arbeitskräften war nahezu vollkommen.

Spätere Untersuchungen über Erntearbeit in Kalifornien zeigten auf, daß es in den 60er Jahren zumindest in Teilen der Fruchtternte, z.B. bei den Zitrusfrüchten, zu einer durch Verknappung von Arbeitskraft bedingten Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen kam, gleichzeitig auch zu einer Legalisierung der vormals häufig illegalen Zuwanderung von Arbeitskräften, ferner zu einer gewerkschaftlichen Organisation und zu einem Anheben der Reallöhne, der Einführung sozialer Sicherung und sozialer Einrichtungen für die Beschäftigten.

Diese Periode einer stärkeren Organisation des Arbeitsmarkts scheint jedoch eine vorübergehende Episode gewesen zu sein. In den jüngsten Jahren ist ein Teil der Plantagenbesitzer dazu übergegangen, den organisierten Arbeitsmarkt wieder durch einen unorganisierten zu ersetzen, der sich diesmal auf das große, durch Differenzen im nationalen Lohnniveau induzierte Reservoir illegal eingewanderter, zumeist jüngerer mexikanischer Landarbeiter stützt. Die staatliche Kontrolle der illegalen Zuwanderung wird so lax gehandhabt, daß sie den Überfluß an arbeitswilligen und zugleich anspruchlosen Arbeitskräften nicht ernsthaft gefährdet (vgl. Mines, Martin 1984).

II. Fachliche Arbeitsmärkte

1. Idealtypisches Grundkonzept

Fachliche Märkte sind strukturierte Arbeitsmärkte. Diesem Strukturtypus liegt eine standardisierte, berufs- oder branchenspezifische und über den Einzelbetrieb hinaus transferierbare Qualifikation zugrunde, die von mehreren Beschäftigten nachgefragt wird. Die Erzeugung dieser Qualifikation unterliegt einer überbetrieblichen Regelung und Kontrolle. Grundlage ist die Bestimmung eines Berufsbilds durch eine überbetriebliche Institution; demgemäß werden Ausbildungsinhalte und Ausbildungsstandards festgelegt. Nach Abschluß der Ausbildung erfolgt eine Zertifizierung der Qualifikation (Facharbeiter- oder Gesellenbrief, Diplom etc.), eine Art Arbeitsmarktausweis, der dem Beschäftigten signalisiert, daß der Arbeiter über bestimmte Mindestkenntnisse und -fähigkeiten nach Inhalt und Niveau verfügt.

Die Struktur der Arbeitsplätze und die qualifikatorischen Anforderungen in jedem der auf dem Teilarbeitsmarkt nachfragenden Betriebe korrespondieren mit den Berufsbildern. Im Idealfall sind betriebliche Arbeitsteilung und Berufsschneidung der Arbeitskräfte zueinander vollkommen kongruent. Änderungen von Arbeitsinhalten in einem Beruf müssen konzertiert erfolgen – zwischen den Nachfragern wie auch zwischen den Anbietern des Teilmarkts; und dies in jedem einzelnen Betrieb, der am Teilmarkt partizipiert. Die externe Berufsstruktur muß sich in der firmeninternen Arbeitsplatzstruktur widerspiegeln.

Anpassung an quantitative Veränderungen von Angebot und Nachfrage erfolgt beim fachlichen Arbeitsmarkt kurzfristig über zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel und langfristig über die Veränderung der Ausbildungskapazitäten in dem Beruf. Im Extremfall kommt es zum Absterben alter und zur Entwicklung neuer Berufe (= externer beruflicher Strukturwandel). Die Anpassung an qualitative Veränderungen der Nachfrage geschieht durch Umgestaltung des Berufsbilds mit einer entsprechend koordinierten Modifikation

der Ausbildungsinhalte und Arbeitsplatzanforderungen in den Betrieben (= interner beruflicher Strukturwandel).

Die Ströme der Arbeitskräftemobilität sind horizontal gerichtet, insoweit der Betrieb gewechselt wird; sie verlaufen vertikal, wenn innerhalb der gleichen Fachrichtung durch Erwerb eines höheren Ausbildungsgrads Zugang zu einem höheren Teilmarkt erlangt wird (z.B. beruflicher Aufstieg eines Kfz-Mechanikers zum Kfz-Meister oder eines Elektrikers zum Elektroingenieur). Beruflicher Aufstieg und Betriebswechsel können zusammenfallen, d.h. uno actu sich vollziehen.

Der Zugang zum beruflichen Teilmarkt ist prinzipiell beschränkt. Zutritt haben nur diejenigen, die die erforderliche zertifizierte Qualifikation vorweisen können. Die einzelnen Nachfrager dürfen ausschließlich Bewerber mit dem geforderten Abschluß für entsprechende Arbeitsplätze in ihren Betrieben berücksichtigen. Diese Allokationsregel, die die Substitution von Arbeitskräften verschiedenartiger Berufe ausschließt, begründet »geschlossene« fachliche Arbeitsmärkte oder »fachzentrierte Arbeitsmarktsegmentation«. Besteht diese Regel nicht, kann man von »offenen« berufsfachlichen Märkten sprechen. Das Austauschverbot ermöglicht in Verbindung mit der via Standardisierung erzielten Homogenität der angebotenen und nachgefragten Qualifikation einen friktions- und kostenlosen Anpassungsprozeß. Der Beschäftigte weiß, welche fachlichen und ggf. auch sozialen Kompetenzen er infolge des standardisierten beruflichen Qualifikationsprofils bei jedem Arbeitsplatzkandidaten erwarten darf. Es entfällt somit der Informationsaufwand, der andernfalls erforderlich wäre, um die Eignung des Bewerbers zu ermitteln. Der entsprechend qualifizierte Bewerber ist darüber hinaus, da die Arbeitsplatzanforderungen gleichfalls standardisiert sind, unverzüglich voll einsatzfähig und produktiv.

Die Abgrenzung des Teilmarkts durch die Zutrittsbeschränkung gewährt somit interne Flexibilität im Arbeitskräfteeinsatz. Wesentlich für diese Flexibilität ist im Gegensatz zu innerbetrieblichen Arbeitsmärkten, für die die Bindung des Mitarbeiters an den Betrieb konstitutiv ist, daß die Arbeitskraft in keiner Weise an den Einzelbetrieb gebunden ist: weder durch spezifische Arbeitsplatzanforderungen oder Erwerb betriebspezifischer Qualifikation noch durch betriebspezifische Gratifikationen bzw. solche, die von der Beschäftigungsdauer abhängig sind. So darf der einzelne Betrieb keine mit anderen Nachfragern unkoordinierten Veränderungen des Anforderungsprofils vornehmen oder Anlagen, Werkzeuge, Werkstoffe oder Arbeitsmethoden einführen, die von den jeweils Beschäftigten spezifische Kenntnisse oder Fertigkeiten verlangen. Technische Neuerungen in den Produktionsverfahren oder Innovation im Produkt müssen über den gesamten beruflichen Marktbereich hinweg einheitlich werden, neue Marktteilnehmer müssen sich assimilieren. Für die

Funktionstüchtigkeit des Teilmarkts ist unabdingbar, daß weder Substitutionskosten für die Arbeitgeber noch Mobilitätskosten für die Arbeitnehmer entstehen. Der Zugang zu und Abgang aus den Positionen in den einzelnen vom Markt eingeschlossenen Betrieben muß völlig offen sein.

Die individuelle Produktivität der Anbieter ist im Idealfall völlig identisch. Ist sie es nicht, so können Leistungsunterschiede ähnlich wie beim Modell des unstrukturierten Arbeitsmarkts durch Systeme der Leistungsentlohnung ausgeglichen werden. Diese egalisieren den Wert jedes Berufsangehörigen für die Beschäftigten und verhindern damit Substitutionshemmnisse. Wären nämlich bei gleicher Entlohnung bestimmte Arbeitskräfte produktiver als andere, so entstünde auf seiten des Beschäftigten ein Selektions- und Bindungsinteresse und für die leistungsschwächeren Arbeitnehmer ein Problem der Beschäftigungssicherheit, das jeweils die Funktionstüchtigkeit des Markts reduzieren würde. Häufig verlassen sich auf fachlichen Märkten die Beschäftigten aber auf das durchschnittliche Leistungsvermögen der Arbeitskräfte, die die einschlägige Qualifikation besitzen.

Der berufsfachliche Arbeitsmarkt ist infolge seines hohen inner- und überbetrieblichen Organisationsbedarfs ein sensibles, fragiles Gebilde. In der Realität sind denn auch die Funktionsvoraussetzungen für den fachlichen Markt ständig gefährdet und müssen auch immer wieder neu hergestellt werden. Die idealtypische Kongruenz von Arbeitsplatzanforderungen und Qualifikationsprofil in den am Markt teilhabenden Betrieben tendiert immer zu Unvollständigkeit – etwa durch Spezialisierungen von Produkt und Verfahren. Solchen Besonderungen oder betrieblichen Idiosynkrasien muß durch Maßnahmen der Homogenisierung begegnet werden. Andernfalls droht das Risiko der Internalisierung des Arbeitsmarktprozesses in den einzelnen Betrieb.

Im Kfz-Handwerk beispielsweise besteht eine ständige Tendenz, daß die Arbeitsanforderungen bei der Instandhaltung und Wartung von Kraftfahrzeugen durch unterschiedliche technische Neuentwicklungen bei den Fahrzeugen verschiedener Hersteller voneinander abweichen. Um die daraus resultierende Heterogenität der Qualifikation der Kfz-Mechaniker zu begrenzen, werden in überbetrieblichen Lehrwerkstätten Weiterbildungskurse mit dem Ziel durchgeführt, das Qualifikationsprofil der Mechaniker über die Vertragswerkstätten verschiedener Hersteller hinweg zu vereinheitlichen und somit die Mobilitätsfähigkeit zu erhalten (vgl. Meyer 1985, S. 74ff).

Die Substitutions- und Mobilitätsfähigkeit der Arbeitskräfte auf dem berufsfachlichen Teilmarkt muß unbedingt intakt bleiben, damit der zahlenmäßige Umfang sowie die räumliche Dichte von Angebot und Nachfrage nicht unter die kritische Masse der Funktionstüchtigkeit fallen. Mit jedem Arbeitskraftanbieter, der an einen bestimmten Betrieb fest gebunden ist, wächst die Gefahr weiterer Betriebsbindung, da für die Arbeitnehmer die Chancen alternativer

Beschäftigung sinken und für den Arbeitgeber sich die Rekrutierungschancen mindern. Die Substitution kann dabei so schwierig oder aufwendig werden, daß funktionswidrige interne Anpassungslösungen, wie z.B. der Einsatz von Arbeitskräften ohne Fachqualifikation, gegenüber externen präferiert werden. Dies bereitet der Heterogenisierung von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen den Boden und ist ein erster Schritt zur Internalisierung des Arbeitsmarkts.

In Zusammenfassung der wesentlichen Funktionsprinzipien fachlicher Arbeitsmärkte läßt sich sagen, daß Austauschbarkeit und Mobilitätsfähigkeit der einzelnen Arbeitskraft ungehindert und möglichst ohne Aufwand für Anbieter und Nachfrager gewährleistet sein müssen. Zugleich aber sind (bei geschlossenen berufsfachlichen Märkten) die Nachfrager an eine bestimmte Kategorie standardisierter und zertifizierter Arbeitskräfte, die Arbeitskräfte wiederum an eine bestimmte Kategorie von Arbeitgebern gebunden, wenn sie auf diesem Teilmarkt auftreten möchten.

2. Bedingungen und Dimensionen fachlicher Märkte

Die Bindung an einen bestimmten Beruf, der eine längere und aufwendige Ausbildung erfordert, ist für den fachlichen Markt konstitutiv. Wie aber kann die berufliche Bindung, die ja Kontinuität der Berufsausübung verlangt, in Anbetracht variierender Nachfragebedingungen sichergestellt werden? Es lassen sich zwei Bedingungskonstellationen unterscheiden, unter denen fachliche Arbeitsmärkte eine effiziente Allokationsstruktur darstellen und zugleich den Arbeitskräften die Sicherung der Beschäftigung ermöglicht wird. Damit diese Strukturierung dann tatsächlich realisiert wird, bedarf es bestimmter institutioneller Regelungsinstanzen, die im nächsten Abschnitt erörtert werden.

Die *erste Bedingungskonstellation* besteht darin, daß es eine größere Zahl von Nachfragern auf dem Teilarbeitsmarkt gibt, daß die Arbeitskraftnachfrage der einzelnen Betriebe mengenmäßig innerhalb kurzer Frist variiert, zugleich aber im Aggregat aller am Teilmarkt beteiligten Betriebe das Nachfragevolumen einigermaßen konstant ist. Unter dieser Kombination von Bedingungen lohnt sich die Investition in eine Fachausbildung, da sie, bei stetiger Gesamtnachfrage, kontinuierlich genutzt werden kann. Zur stetigen Nutzung ist allerdings erforderlich, daß die Arbeitskräfte zwischen den Betrieben, deren individueller Arbeitsbedarf ja unstetig ist, mobil sind. Daraus ergeben sich als Funktionsanforderungen: (a) die uneingeschränkte Austauschfähigkeit der Arbeitskräfte zwischen den Betrieben, (b) eine genügend große Zahl von Nachfragern, so daß eine einigermaßen stetige Auslastung des vom

Arbeitskräfteangebot bereitgestellten Arbeitsvolumens zustande kommt. Der effiziente Anpassungsprozeß wie die Verstetigung der Beschäftigung gründen gewissermaßen auf dem Gesetz der großen Zahl.

Diese Situation findet sich mehr oder weniger ausgeprägt in großen Teilen des *Bauhaupt- und Baunebengewerbes*. Hier ist die Nachfrage stark auftragsgebunden und variiert örtlich und zeitlich in erheblichem Umfang. Entsprechend gibt es, soweit sich die Baufirmen nicht wechselseitig die Aufträge zuschieben, sowohl starke Auslastungsschwankungen bei einzelnen Firmen als auch einen hohen Umschlag von Bauunternehmen durch Konkurse und Neugründungen. Diese Variationen induzieren bei den Arbeitskräften entsprechende örtlich/zeitliche Mobilitätsströme.

Ein weiteres Beispiel ist der *Gaststättenbereich*. Auch hier verursacht ein hoher Umschlag von Betrieben, wie auch ein zeitlich ungleichmäßiger Umsatz, bedingt u.a. durch saisonale Unterschiede, einen relativ häufigen Arbeitsplatzwechsel der Köche und des Bedienungspersonals (beispielsweise von den Gebieten des Sommer- in die des Wintertourismus und umgekehrt).

Prinzipiell können Anpassungseffizienz und Beschäftigungssicherung im fachlichen Markt über zwei Parameter gesteuert werden:

(1) über die *räumliche Dichte* der nachfragenden Betriebe innerhalb einer geographischen Einheit. Je geringer die Dichte, desto größer muß bei gegebenen Nachfrageschwankungen und gegebener Gesamtnachfrage die räumliche Ausdehnung des Marktes sein, um jeden Beschäftigten hinreichend mit Fachpersonal zu versorgen und jede Arbeitskraft stetig zu beschäftigen. Da die räumliche Mobilität der Arbeitskräfte aber mit erheblichen Transferkosten (Anreise oder Wohnortwechsel) verbunden ist, erfolgt die Markträumung und Beschäftigungssicherung häufig (zusätzlich) über einen zweiten, funktional äquivalenten Parameter, nämlich

(2) den *fachlichen Umfang*, d.h. die Breite und Vielseitigkeit der in der Berufskategorie eingeschlossenen Qualifikationen (»Polyvalenz«).

Die Interdependenz der beiden Gestaltungsparameter läßt sich am Beispiel fachlicher Arbeitsmärkte in der Baubranche illustrieren. Berufsgruppen mit relativ stabilem örtlichen und zeitlichen Nachfragebedarf, wie etwa das Elektro- und Installationshandwerk, haben geographisch relativ beschränkte Teilmärkte. Für Berufsgruppen mit örtlich oder zeitlich stark variabler Bedarfslage und mit geringer Dichte der Nachfrage, wie es etwa bei Fahrstuhlbauern und Dachdeckern der Fall ist, sind Teilmärkte mit größerer räumlicher Ausdehnung typisch. Ähnliches gilt auch für die meisten Berufszweige im Tiefbau, die in der Regel hohe geographische Variabilität aufweisen.

Mit erhöhter Sachkapitalintensität der Produktion oder bei sinkenden Gewinnspannen wird die kontinuierliche Nutzung des Kapitals zwingender. So ist der Winterbau dort rentabel geworden, wo die Sachkapitalausstattung im

Baugewerbe stark zugenommen hat. Um den gestiegenen Anreiz für stetige Beschäftigung zu gewährleisten, ist wiederum Anpassung der Teilarbeitsmarktstrukturen in der räumlichen und/oder fachlichen Dimension angezeigt.

In jüngerer Zeit wurde im deutschen Bauhauptgewerbe, ähnlich wie in dem anderer Länder, als Folge der Technisierung der Bauverfahren sowie eines starken Konzentrationsprozesses unter den Baufirmen, eine Revision der nahezu 50 Jahre existierenden Berufsgruppeneinteilung vorgenommen. Der entsprechende Rahmentarifvertrag trat 1978 in Kraft. Die Neuordnung entsprach sowohl Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerinteressen. Durch Zusammenführung einer großen Zahl von Berufskategorien zu wenigen Berufsgruppen mit breiterer Qualifikationsbasis wurden sowohl die Flexibilität der Anpassung erhöht, als auch die Chance für mehr Beschäftigungsstabilität verbessert. Zugleich wurden Ausbildung (durch Einführung einer Stufenausbildung) und Entlohnung in einer Weise neu gestaltet, die den einzelnen Bauarbeiter von bestimmten Arbeitgebern unabhängiger macht.

Bei der *zweiten Bedingungskonstellation* treten an die Stelle quantitativer Nachfrageschwankungen qualitative Variationen, bedingt durch den Wechsel der hergestellten Produkte oder Leistungen, durch eine veränderte Zusammensetzung des Leistungsangebots oder durch Veränderungen in den Verfahren oder Methoden der Herstellung oder Leistungserbringung. Anpassung und Beschäftigungssicherung erfolgen in diesem Falle nicht durch Betriebswechsel, sondern durch den Wechsel von Arbeitsaufgaben und -anforderungen innerhalb eines Betriebs. Die Funktion der Fachqualifikation besteht in diesem Falle hauptsächlich darin, soviel Grundqualifikation und -erfahrung bereitzustellen, daß die Fähigkeit der Arbeitskräfte zur Bewältigung der jeweils neu auftretenden Aufgaben gegeben ist und das Erfordernis einer auftrags- bzw. projektbezogenen Anlernung entfällt.

Beispiele für derartige Aufgabenvarianten finden sich im *Nahrungsmittelhandwerk*, etwa bei Bäckern und Metzgern. Handwerkliche Back- und Fleischwarenherstellung hebt sich von industrieller besonders dadurch ab, daß eine große Palette unterschiedlicher Produkte – und die häufig noch in nach Wochentagen oder saisonal variierender Zusammensetzung – mit den gleichen Produktionsanlagen und Werkzeugen produziert werden. Produktvielfalt und Produktwechsel sind zu groß, um eine weitgehende Aufgabenzerlegung und Arbeitsteilung zu erlauben; die nötige Flexibilität ginge damit verloren. Deshalb bedarf es zur Ausübung der Arbeitsanforderungen ausgebildeter Arbeitskräfte, die in der Lage sind, sowohl die Aufgabenbreite wie den Aufgabenwechsel qualifikatorisch zu meistern, ohne jeweils neu ausgebildet oder eingearbeitet werden zu müssen. Die durch Ausbildung erworbene Qualifikation geht über das hinaus, was den Arbeitskräften zumeist aktuell abgefordert wird. Es besteht zu nahezu jedem Zeitpunkt ein erhebliches Maß an qualifikatorischer Redundanz. Zu den kurzfristigen Umstellungen im Produktsortiment kommen auch Produktneuentwicklungen hinzu, allerdings treten diese in ihrer Bedeutung klar hinter den kurzfristigen Produkt- und Aufgabenwechsel zurück.

Einen etwas anderen Charakter haben Produktveränderungen in Branchen, in denen Einzelfertigung oder Kleinserien nach dem Auftragsverfahren vorherrschen und jede Produktgeneration sich von der früheren unterscheidet, so daß

stets innerhalb eines gegebenen beruflichen Anforderungsspektrums neue Problemlösungen zu bewältigen sind.

Beispiele hierfür sind der Maschinenbau, der Stahl- und Leichtmetallbau, Tischlereien, aber auch *Dienstleistungsbereiche*, wie z.B. die wissenschaftliche Projektforschung oder der Journalismus. Hier wird jeweils von der Arbeitskraft ein überdurchschnittlich hohes Maß von Anpassung an veränderte Vorgaben und Bestimmungen des Auftraggebers verlangt.

3. Institutionalisierung als Funktionserfordernis

Im vorstehenden wurde aufgezeigt, daß fachliche Teilarbeitsmärkte mit ihren spezifischen Anpassungs- und Verteilungsprozessen bei bestimmten Konstellationen von Angebot und Nachfrage ökonomisch rationale Lösungen von Arbeitskräfteversorgung, -qualifizierung und -einsatz darstellen können. Funktionalität in diesem Sinne ist indessen lediglich eine notwendige, aber keine hinreichende Voraussetzung für die Existenz solcher Marktformen. Strukturen entstehen nicht bereits deshalb, weil sie effizient oder rational sind.

Unabdingbar für die Genese und die Aufrechterhaltung der Funktionstüchtigkeit fachlicher Märkte ist eine überbetriebliche Instanz, die die für den Markttypus erforderliche Regelung und Standardisierung der Arbeitsmarktfunktionen von Qualifikation, Allokation und Entlohnung der Arbeitskräfte betreibt. Der einzelne Nachfrager oder Anbieter kann dies nicht von sich aus leisten; es bedarf vielmehr einer *kollektiven oder quasi-kollektiven Organisation* des fachlichen Markts – auf der Angebotsseite wie auf der Nachfrageseite, und zwar nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch auf dem Produktmarkt der beteiligten Unternehmen. Hier sei die These formuliert, daß die Funktionstüchtigkeit fachlicher Arbeitsmärkte eine Organisation der Produktion und des Produktmarkts nach analogen Prinzipien – innere Homogenität, Austauschbarkeit, Abschließung nach außen – voraussetzt. Produkte und Leistungen müssen sich nach Art und Qualität gegenüber denen von Herstellern bzw. Dienstleistungsunternehmen differenzieren, die nicht den Anspruch auf »Facharbeit« erheben; gleichzeitig müssen sich aber die Produkte und Leistungen der Fachbetriebe durchweg durch einen Mindeststandard an Qualität auszeichnen. Ein Unterschreiten dieses Standards ist ebenso dysfunktional wie ein größeres Gefälle in der Qualität des Arbeitskräfteangebots.

Die Regelungsagenturen können entweder der Staat oder eine oder beide der kollektiv organisierten Beschäftigungsparteien sein. Letztere können auch mit dem Staat zusammen zu korporatistischen Arrangements gelangen, bei

denen der Staat den Beschäftigungsparteien Autonomie zur Selbstregelung und -organisation von Produkt- und Arbeitsmarkt einräumt.

Nur durch effektive Institutionalisierung des fachlichen Markts kann verhindert werden, daß dieser zu anderen Arbeitsmarktformen degeneriert, sei es, daß es zu einer Internalisierung des Arbeitsmarktprozesses in den Betrieben kommt, oder sei es, daß der berufsfachliche Arbeitsmarkt zu einem unstrukturierten verflacht, in dem die Mindeststandards der Arbeitskräftequalifikation und damit auch die Transparenz des Arbeitsmarkts verlorengehen.

Die Gefahr eines Verlusts der Funktionsvoraussetzung durch Defizite bei der Institutionalisierung ist ständig gegeben. Um diese zu verdeutlichen, seien im folgenden eine Reihe *realer Formen von Institutionalisierung* fachlicher Arbeitsmärkte vorgestellt und ihre Auswirkungen auf die Funktionsbedingungen erörtert. Dabei soll das besondere Augenmerk auf den Funktionszusammenhang von Produktmarkt und Arbeitsmarkt gelegt werden: auf die Wechselwirkungen von Marktzutrittsbeschränkungen auf beiden Märkten und die damit verknüpfte innere Homogenität.

Zunftwesen

Durch eine zunftmäßige Organisation des Handwerks, die durch das Mittelalter hindurch bis zur Durchsetzung der Gewerbefreiheit im 19. Jahrhundert existierte, bestanden Marktzutrittsbeschränkungen sowohl auf der Angebots- wie der Nachfrageseite des Arbeitsmarkts. Auf der Angebotsseite wurden nur Arbeitskräfte zugelassen, die durch einen anerkannten Meister ausgebildet waren und einen allgemein anerkannten beruflichen Standard erreicht hatten, der teilweise im Verlauf von mehrjährigen Wanderungen der Gesellen erworben wurde. Lange Zeit galt das Zunftprinzip, nach dem ein Meister nur jeweils einen Lehrling halten durfte, um damit die Qualität der Ausbildung sicherzustellen. Neben der zahlenmäßigen Beschränkung der Ausbildung gab es auch eine Beschränkung der Beschäftigten. Die Gesellenvereine hielten die Zahl der jeweils tätigen Gesellen unter Kontrolle.

Auf der Nachfrageseite gab es gleichfalls eine zumeist hoheitlich verfügte und regulierte Beschränkung und Abschließung. Es bestand Zunftzwang, d.h. die Mitgliedschaft in der Zunft war obligatorisch für die Ausübung eines bestimmten Gewerbes. Zugang zum Gewerbe hatten nur Meister, und die Zunft kontrollierte deren Zahl, ebenso die Produktionskapazität jedes einzelnen Meisters.

Die im Zunftwesen geregelten Privilegien und Leistungen der Gewerbe kann man als eine Art kollektiver Tauschvertrag interpretieren: Die Obrigkeit räumt (vor allem in den Städten) den Zünften Monopolrechte für die

Ausübung des Gewerbes ein, in der Erwartung, daß die Zünfte dafür eine hinreichende und befriedigende Versorgung der Bevölkerung mit bestimmten Gütern und Leistungen unterhalten. »Befriedigend« heißt, daß die Versorgung flächendeckend in zweierlei Weise erfolgt: räumlich, indem möglichst alle Nachfrager leichten Zugang haben zu den Anbietern; und sozial, indem sich jeder Nachfrager die von der Zunft bereitgestellten Produkte oder Dienste leisten kann.

In der Realität war allerdings die Tauschbeziehung meist unvollkommen; sie wurde von innen, d.h. durch das Verhalten von Zunftmitgliedern, wie auch von außen, d.h. durch unvollständige Regulierung und/oder Protegierung durch die staatliche Hoheit gefährdet. So führten die Zünfte über Jahrhunderte hinweg mit wechselndem Erfolg einen Kampf gegen »Pfuscher und Stümper«, gegen unzünftige Handwerker auf dem Land und in den Vororten der Städte. Ganze Aktenbündel füllen die Beschwerden, sogenannte »Gravamina«, und Prozesse von Metzgern, Müllern, Drechslern, Schustern, Bäckern und Schneidern wegen »Gewerbebeeinträchtigung«. Immer wieder mußte durch landesherrliche Dekrete vor allem auf dem Land sichergestellt werden, daß keine Handwerker zugelassen wurden, die nicht bei einem »redlichen Meister gelernt hatten, gebührend gewandert waren, in einem Markt oder in einer Stadt das Meisterstück gemacht hatten und sich durch eine Urkunde glaubhaft darüber legitimieren konnten« (Schattenhofer 1985).

Die Zünfte waren indessen nicht nur von »außen« durch Schmutzkonkurrenz gefährdet, sondern auch von »innen« durch wucherische Gewinnsucht mancher Handwerker, die sich staatlichen Qualitäts-, Maß-, Gewichts- und Preiskontrollen entzogen, zugleich aber eine hinreichende und preiswerte Versorgung der gesamten Bevölkerung untergruben. Damit war die Legitimität des Versorgungsmonopols der Zunfthandwerker immer wieder in Frage gestellt. Auch ein anderes Element zunftmäßig regulierter Produktion, die Begrenzung der Produktionskapazität des einzelnen Gewerbebetriebs, mit der einem Konzentrationsprozeß entgegengesteuert werden sollte, wurde verschiedentlich dadurch in Mitleidenschaft gezogen, daß einzelne Meister »gewinn-süchtig« über die Stränge schlugen.

Die genannten Funktionsdefizite bedrohten immer wieder die Legitimationsgrundlage des Gesellschaftsvertrags der Zünfte mit der Obrigkeit. Denn sie führten dazu, daß zwei wesentliche strukturelle Voraussetzungen dieser Wirtschaftsform durchlöchert wurden: a) die innere Homogenität der beteiligten Bereiche nach Quantität und Qualität der bereitgestellten Produkte und Leistungen, b) die qualitative Differenzierung dieser Produkte und Leistungen nach außen, d.h. gegenüber anderen, unzünftigen Wettbewerbern auf den gleichen Produktmärkten.

Durch verschiedene Gewerbereformen seit Beginn des 19. Jahrhunderts und schließlich durch die Einführung der allgemeinen Gewerbefreiheit in Deutschland im Jahre 1869 erfolgte eine sukzessive Auflösung der Zünfte. Das Handwerk verlor damit einen großen Teil seiner Monopolmacht – so unvollständig diese auch immer gewesen sein mochte – und seiner Privilegien. Einige Elemente des Zunftwesens blieben aber erhalten, und der Staat übernahm in einigen Angelegenheiten die Rolle einer »Ersatzzunft«.

Das moderne Handwerkswesen ist im Gesetz zur Ordnung des Handwerks geregelt. Nach dieser Ordnung zählt ein Gewerbebetrieb zum Handwerk, wenn er »handwerksgemäß« betrieben wird, was u.a. eine Eintragung in die von den öffentlich-rechtlichen Handwerkskammern geführte Handwerksrolle erfordert und vom selbständigen Handwerker eine bestehende Meisterprüfung verlangt. Anders als bei den Zünften ist der Zutritt zum Arbeitsmarkt beim modernen Handwerk nicht mehr rechtlich, wohl aber oft faktisch beschränkt auf Arbeitskräfte, die einen Gesellen- oder Meisterbrief besitzen. Die Berufsausbildung darf nur von Meistern betrieben werden. Die Regelung und Kontrolle der Berufsausbildung und der Prüfung sowie die Zertifizierung der Ausbildungsabschlüsse obliegen der Handwerkskammer, in deren Organen die selbständigen Meister mit ihren Standesorganisationen (Innungen) mit einer Zwei-Drittel-Mehrheit, die Gesellen mit einem Drittel vertreten sind.

Im Gegensatz zur Zeit der Zünfte kann der Umfang des Arbeitsmarkts im Handwerk heute durch das Ausbildungsplatzangebot allenfalls indirekt gesteuert werden, soweit die Handwerksmeister (die, anders als in der Zunftordnung, prinzipiell frei sind in der Bestimmung der Zahl ihrer Lehrlinge) innerhalb der Innungen zu diesem Zweck kollaborieren. Auch die Zahl der Betriebe ist nur sehr bedingt durch die Innungen beeinflussbar, da es keine Zwangsmitgliedschaft in diesen Arbeitgebervereinigungen gibt. Der Pflichtbeitritt blieb den Innungen, die darum bei der Neuordnung des Handwerks bereits auf dem Handwerkerkongress 1848 kämpften, ebenso versagt wie das ausschließliche Recht der inneren Selbstverwaltung und die wirtschaftliche Sicherheit, die ihnen früher nach der Zunftverfassung der Städte garantiert waren.

In den einzelnen Handwerksbereichen ist die Konkurrenz durch Betriebe, die nicht »handwerksmäßig« betrieben werden, unterschiedlich stark verbreitet.

Im *Kraftfahrzeughandwerk* beispielsweise gibt es derzeit neben den drei Kategorien von Meisterbetrieben – den rund 27.000 Vertragswerkstätten, den rund 10.000 vertragsfreien Werkstätten und ca. 5.500 Karosseriefachbetrieben – noch rund 10.000 Werkstattbetriebe,

die zumeist Tankstellen oder Supermärkten angegliedert sind, die ebenfalls Kfz-Wartung und Reparatur betreiben; sie werden zwar teilweise von Meistern geführt, sind in der Regel aber nicht in die Handwerksrolle eingetragen. Darüber hinaus gibt es eine unbekannte Zahl von Do-it-yourself-Werkstätten und ein größeres Maß an Schwarzarbeit, wobei beides zusammen als unerlaubte gewerbliche Tätigkeit im Jahr 1980 auf ca. 10 % des gesamten Leistungsvolumens an Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten im Kfz-Bereich geschätzt wurde (Mendius u.a. 1986, S. 1-9).

Auch in anderen handwerklichen Wirtschaftsbereichen gehen durch Eigenleistung der Verbraucher und Schwarzarbeit dem Handwerk in der Bundesrepublik jährlich Milliarden-Umsätze verloren. So übertrifft das geschätzte Leistungsvolumen aus Eigen- und Schwarzarbeit allein im Bereich Malen und Tapezieren den offiziellen Handwerksumsatz um das Doppelte und beim Verlegen von Fliesen und Kacheln fast das Dreifache (Südd. Zeitung, 15.11.1985).

Angelsächsisches Craft-System

Wie eben dargelegt, können im modernen deutschen Handwerk die Arbeitnehmer und ihre Vertreter nur begrenzten Einfluß auf die Beschäftigungsbedingungen nehmen. Sie sind in den Handwerkskammern mit einem Stimmenanteil von einem Drittel vertreten; die für das Zunftwesen typischen Gesellenvereine sind als Arbeitnehmervertretungen so gut wie verschwunden und schließlich gibt es nur in einer geringen Zahl von Handwerksbetrieben einen Betriebsrat. Auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist im Handwerk allgemein niedriger als in der Industrie.

Im Gegensatz dazu spielen unter dem angelsächsischen craft-system, das namentlich im Bau- und Druckgewerbe von hoher Bedeutung ist, die Gewerkschaften als Regelungsagentur des fachlichen Arbeitsmarkts eine mehr oder weniger zentrale Rolle. Der einzelne Arbeiter tritt in den Arbeitsmarkt ein, indem er Gewerkschaftsmitglied wird, und nicht, indem er eine Beschäftigung bei einem Unternehmer aufnimmt. Der Arbeitsmarkt ist quasi in der Hand und Regie der beruflichen Gemeinschaft, weshalb Kerr diese Organisationsform auch als »communal ownership« bezeichnete (Kerr 1954, S. 97).

Der gewerkschaftliche Berufsverband regelt und kontrolliert die Qualifizierung, Allokation und Entlohnung der Arbeitskräfte. Die *Qualifizierung* erfolgt primär durch berufspraktisches Lernen am Arbeitsplatz (»apprenticeship«) und wird nach den von der Gewerkschaft aufgestellten Standards nach einer gewissen Zeit der Berufserfahrung mit einem Gesellenbrief beendet (»journeyman«). Die Gewerkschaft bestimmt auch jeweils die Zahl der Auszubildenden gemäß der Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage und nimmt damit Einfluß auf den Umfang der Beschäftigtenzahl – eine wichtige Voraus-

setzung für die langfristige Beschäftigungssicherung wie auch für die Gestaltung des Lohnniveaus.

In vielen Fällen, so z.B. im amerikanischen Baugewerbe, befindet sich auch die *Arbeitskräfteallokation* in der Hand und Kontrolle der Gewerkschaften. Nicht der einzelne Handwerker sucht um Beschäftigung bei einer in Frage kommenden Firma nach, sondern die Firmen fordern gemäß ihrem Personalbedarf Arbeitskräfte von der Gewerkschaft an, die eine »hiring hall«, ein System der Arbeitskraftvermittlung betreibt. Grundlage dieses Allokationssystems ist, daß alle Arbeitskräfte Mitglieder der Gewerkschaft sind und die Beschäftiger ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder beschäftigen dürfen (»closed shop«). Eine abgeschwächte Form dieses Prinzips ist der »union shop«, wie er beispielsweise bei den amerikanischen Eisenbahnen besteht und gesetzlich durch den »railway act« legitimiert ist. Dort können die Arbeitnehmer zwar den Arbeitsplatz selbst wählen, müssen aber binnen sechs Wochen nach Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses der Gewerkschaft beitreten.

Auch dieses System legitimiert sich durch eine Art kollektive Tauschbeziehung: Die Firmen erhalten jeweils kurzfristig aus dem gewerkschaftlichen Arbeitskräftepool die Arbeitskräfte, die sie jeweils für ihren quantitativ und qualitativ wechselnden Bedarf benötigen. Zugleich gewinnen die Arbeitskräfte angesichts der variablen Nachfrage maximale Beschäftigungssicherheit dadurch, daß das verfügbare Arbeitsvolumen auf die verfügbaren Arbeiter in einem work-sharing-system verteilt und das Arbeitskraftangebot von der Gewerkschaft rationiert wird (vgl. Piore, Sabel 1984, S. 116/117).

Nicht nur zeitliche Variation, sondern auch regionale Verschiebungen der Arbeitskräftenachfrage, wie sie für das Baugewerbe typisch sind, werden mittels regionaler Arbeitskräftebewegungen durch die interregional organisierte Bauarbeitergewerkschaft geregelt und abgedeckt. Kein Gewerkschaftsmitglied kann ohne die Zustimmung des Berufsverbands in einem anderen Tarifbezirk eine Arbeit zugeteilt bekommen; man benötigt dafür eine sog. traveller-card. Der Sinn liegt darin, daß nicht nur die jeweilige örtliche oder regionale Arbeitskräftenachfrage befriedigt wird, sondern auch das vorhandene Arbeitskräfteangebot mit Arbeit versorgt wird.

Die *Entlohnung* der Arbeitskräfte unterliegt ebenfalls der gewerkschaftlichen Kontrolle. Die Lohnhöhe kann durch Verknappung oder Ausweitung des Angebots an Arbeitskräften, über einen längeren Zeitraum auch durch das Ausbildungsplatzangebot, gesteuert werden. Der einzelne Arbeiter wird bei einem gleichen, für alle Beschäftigten geltenden Grundlohn nach seiner Qualifikation bezahlt.

Der Berufsverband behandelt darüber hinaus nach dem Selbstregelungsprinzip die Konflikte, die mit dem Steuerungsmodus von Qualifizierung, Entlohnung und Allokation verknüpft sind. So ist z.B. im amerikanischen Baugewerbe kein Beschäftigter verpflichtet, einen ihm von der gewerkschaftlichen »hiring hall« zugewiesenen Handwerker auf einer freien Stelle zu akzeptieren (ähnlich wie bei den deutschen Zünften kein Meister gehalten war, einen ihm mißliebigen Gesellen zu engagieren). Auch dem Handwerker ist freigestellt, ob er ein bestimmtes Jobangebot bei einem Arbeitgeber annimmt (so wie der deutsche Geselle nach der Zunftordnung eine festgelegte Zahl von Arbeitsplatzangeboten ablehnen konnte). Der Zumutbarkeitsregelung auf beiden Seiten sind jedoch Grenzen gesetzt, um eine effektive Allokation nicht zu gefährden. Weist etwa ein Bauunternehmer zu häufig oder zu viele der ihm zugeteilten Arbeitskräfte zurück, »bestraft« ihn die gewerkschaftliche Berufsorganisation, indem sie ihm z.B. die leistungsschwächsten Arbeitskräfte zuteilt. Analog wird der Handwerker, der sich bei der Arbeitsplatzzuteilung zu »wählerisch« zeigt, durch Zurückstufung auf der Zuteilungsliste diszipliniert.

Neben der Sicherung von Beschäftigung und Einkommen für alle Gewerkschaftsmitglieder spielt bei der Organisation der Zuteilung von Arbeitsplätzen auch der Gesichtspunkt der »Gerechtigkeit« eine Rolle. Verbandsmitgliedern mit einer großen Zahl von wirtschaftlich abhängigen Familienmitgliedern oder mit außergewöhnlichen Belastungen durch Krankheit, Unfälle etc. wird bei der Arbeitsplatzzuweisung Priorität eingeräumt. Die Gewerkschaft nimmt damit sozialpolitische Aufgaben der Reproduktionssicherung wahr, die in anderen sozialen Sicherungssystemen nach dem Wohlfahrtsstaatsprinzip organisiert sind.

Professionelle Berufe

Professionalisierung von Berufen beruht auf staatlichen und/oder verbandspolitischen Strategien zur Binnen- und Außenkontrolle von Berufen oder Berufsgruppen mit reglementierter Hochschulausbildung, wie z.B. Ärzte, Zahnärzte, Apotheker, Architekten und Juristen. In den meisten Fällen existiert eine Mischform von staatlicher Regulierung und berufsständischer Selbstregulierung durch Kollektivorganisationen. Auch für die Professionen ist kennzeichnend, daß die Berufsbildung vom Staat mehr oder weniger der Selbstregulierung durch den Berufsstand überantwortet wird. Dies gilt insbesondere in jenen Fällen, in denen – wie bei Ärzten – eine fachliche Kontrolle der Berufsausübung durch Berufsfremde als schwer möglich angesehen wird. Bei der gesundheitlichen Versorgung oder Vorsorge gibt es zumeist kein

greifbares »Produkt«. Die Qualität der ärztlichen Leistungen ist für Außenstehende kaum zu beurteilen und quantitative Maßstäbe der Leistungserbringung sind nur bedingt geeignet. Ausgehend von der Prämisse einer gegenüber Laien überlegenen professionellen Versorgungsleistung schließt deshalb die Allgemeinheit, vertreten durch staatliche oder staatlich legitimierte Organe, mit dem Berufsstand, vertreten durch seine verbandliche Organisation, eine Art Gesellschaftsvertrag, in dem dem Beruf ein mehr oder weniger großes Maß an Selbstkontrolle zugestanden wird, er darüber aber bestimmte Versorgungsstandards und Leistungen in der Ausübung des Berufs, z.B. bei der gesundheitlichen Versorgung der Bevölkerung oder der Rechtspflege, gewährleisten muß. Der Berufsstand gibt sich zu diesem Zweck einen Verhaltenskodex und ahndet Abweichungen einzelner Berufsmitglieder von diesen Regeln.

Ähnlich wie bei den Zünften im Mittelalter ist auch bei den freien Berufen die Legitimität des Tauschvertrags immer wieder in Frage gestellt und das Ausmaß der Selbstregulierung wird von Zeit zu Zeit beschnitten. Denn die berufsständische Selbstkontrolle stößt schnell an Grenzen und die Mißbrauchsmöglichkeit, z.B. in Form von überhöhten Gebühren, Preisen oder irregulären Abrechnungspraktiken für einzelne Professionsmitglieder ist beträchtlich, da ja die Notwendigkeit oder Sinnfälligkeit dieser Leistungen (z.B. diagnostischen oder therapeutischen Tätigkeiten von Ärzten) von den Klienten schwerlich beurteilt werden können. Auch stark ungleiche räumliche Versorgung der Bevölkerung hat gelegentlich öffentliche Forderungen nach einer Einschränkung der Selbstregulierung und Selbstkontrolle durch die Profession veranlaßt (über die Probleme des Mißbrauchs beruflicher Monopolmacht: vgl. Beck, Brater 1978, S. 241f). Der Kredit, den die Gesellschaft der Profession mit dem Sozialvertrag einräumt, kann somit verspielt und die Legitimationsgrundlage brüchig werden. Aber auch die Verwissenschaftlichung und/oder Technisierung der professionellen Dienstleistungen, die ja zunächst Grundlage der Legitimation sind, insoweit sie die Überlegenheit gegenüber Laien begründet, können, wenn sie in den Augen des Klienten zu weit getrieben werden, Akzeptanzprobleme hervorrufen, die sich etwa im gesundheitlichen Bereich in der verstärkten Hinwendung zu Heilpraktikern, Homöopathen und anderen Heilern außerhalb der etablierten Medizin äußern.

Die *Ärztenschaft* ist einer der Berufszweige, dessen Professionalisierungsprozeß zumindest teilweise einigermaßen erforscht worden ist. Dieser Prozeß fand in Deutschland hauptsächlich im letzten Viertel des 19. und im frühen 20. Jahrhundert statt (vgl. Huerkamp, Spree 1982, S. 82-108). Bis dahin suchte die große Mehrheit der Bevölkerung im Krankheitsfall Hilfe bei Laienmedizinem, d.h. vor allem bei Hebammen, weisen (alten) Frauen, Schäfern, Pfarrern, Badern und Barbieren, Abdeckern, Wahrsagern, Alchemisten, Wasserbrennern etc. Von diesen hatten lediglich die Hebammen, Bader, Barbieri und die niederen Wundärzte eine

»handwerkliche« Ausbildung genossen. Andere, wie die Geistlichen, besaßen nur Buchwissen oder schöpften aus Überlieferungen und Erfahrungen. Approbierte Ärzte waren im wesentlichen dem Adel und dem wohlhabenden Bürgertum vorbehalten.

Nachfrage- und angebotsseitige Entwicklungen führten zu einer breiten Professionalisierung der Ärzte im 19. Jahrhundert. Eine Reihe von Medizinalreformen in verschiedenen deutschen Staaten wertete die approbierten Ärzte auf und integrierte sie zusammen mit Chirurgen und Wundärzten zu einer einheitlichen, universitär ausgebildeten Gruppe. Zweiter wichtiger Faktor war die Gründung des deutschen Ärztevereinsbundes im Jahre 1873 und ein dritter die Einführung der gesetzlichen Krankenversicherung (1883), die den »Absatzmarkt« für ärztliche Dienstleistungen nicht nur quantitativ ausweitete, sondern auch erheblich umstrukturierte. Die Ausweitung ärztlicher Gesundheitsversorgung im ausgehenden 19. Jahrhundert muß wohl ihrerseits auf die rasche Industrialisierung in dieser Periode (durch beschleunigtes Wachstum und Anstieg der Reallöhne) sowie auf die mit der Urbanisierung einhergehende Veränderung von Verhaltensweisen zurückgeführt werden.

Von besonderem Interesse sind hier die Bemühungen der Ärzteverbände um die Eindämmung der Konkurrenz innerhalb der Ärzteschaft sowie gegen die Laienmediziner. Strategien direkter Konkurrenzbeschränkung, so etwa durch Verknappung und Kontrolle des Angebots an ausgebildeten Ärzten durch die Bestimmung der Ausbildungskapazitäten und Kontrolle über die Zulassung zum Studium, waren zunächst nur begrenzt erfolgreich. Seit der Gründung des Ärztevereinsbundes gab es auch wiederholt fehlgeschlagene Versuche, alle unlizenzierten Heiler vom Markt für medizinische Dienstleistungen auszuschließen (sog. Kurpfuschereiverbot) und den Ärzten ein vollkommenes Monopol über diesen Markt zu sichern.

Erfolgreich war hingegen in dieser Phase eine gezielte indirekte Nachwuchssteuerung mittels öffentlicher Informationskampagnen, durch die man über die angebliche Überfüllung des Medizinstudiums und die Überschwemmung des Ärzteberufs aufmerksam machte. Als zweckdienlich erwiesen sich außerdem eine Verschärfung der Studien- und Prüfungsbestimmungen (besonders im Jahre 1883) und schließlich die Verlängerung des Studiums auf zehn Semester sowie die Einführung eines (unbezahlten) »praktischen Jahres« im Jahr 1901. Bei gleichzeitiger drastischer Reduzierung der Stipendien bedeuteten all diese Maßnahmen eine Erhöhung der Ausbildungskosten und damit zugleich höhere soziale Barrieren für die Wahl des Medizinstudiums.

Weiter strukturierend für den ärztlichen Arbeitsmarkt und dessen Kontrolle wirkten die Krankenkassen, die zunehmend als Nachfrageoligopolisten auftraten. Sie lenken die Nachfrage nach ärztlichen Leistungen, indem sie die Ärzte zur Kassenpraxis zulassen oder sie davon ausschließen, gleichzeitig aber zumindest partiell die Patienten verpflichten, sich von dem jeweiligen Kassenarzt in ihrem Wohnbezirk behandeln zu lassen. Somit erhielt der Kassenarzt Distriktschutz, ähnlich dem in manchen Handwerken üblichen Gebietsschutz.

Abschließend sei noch verwiesen auf professionelle Berufe im Staatsdienst, für die die Konkurrenz auf dem »Produktmarkt« völlig unterbunden ist, da durch gesetzliche Regelung jeder Marktwettbewerb ausgeschlossen ist. In diesem Falle gibt es auf dem Arbeitsmarkt nur einen wirklichen Beschäftigten. Das gilt z.B. für Berufe wie Fluglotsen, für Berufe des staatlichen Erziehungswesens (Lehrer) und Berufe im Justizwesen (Richter, Staatsanwälte, Gerichtsvollzieher, Rechtspfleger, Notare etc.).

Das Ausmaß der Regelung in diesen Beschäftigungsbereichen durch den Staat ist nahezu vollständig, wenngleich auch berufsständische Organisationen auf die staatliche Regelung Einfluß nehmen. So wird z.B. die Allokationsfunktion, die bei der Ärzteschaft noch der Selbstregulierung unterliegt,

bei Richtern und anderen Berufen, die im Beamtenstatus beschäftigt sind, von den zuständigen staatlichen Behörden vorgenommen.

In vieler Hinsicht erfüllen diese Berufe die Anforderungen an die Funktionsweise fachlicher Märkte in geradezu idealer Weise, soweit nämlich eine große Zahl von nachfragenden Betrieben, in diesem Falle Dienststellen (wie Schulen oder Gerichte), vorhanden sind, zwischen denen die Arbeitskräfte völlig mobil sind und wo auch durch Qualifikation und Entlohnung so gut wie keine betriebspezifischen, sondern allenfalls berufsspezifische Besonderungen auftreten. So kann sich beispielsweise ein Richter zwar spezialisieren, er muß aber in dieser Spezialität im Prinzip an jedem Gericht uneingeschränkt einsetzbar sein. Ähnliches gilt für Lehrer.

Die Arbeitsmärkte für professionelle Berufe im Staatsdienst lassen sich aber auch in gewisser Hinsicht als »unternehmensfachliche« Märkte deuten, bei denen ein einzelner Beschäftigter, der Staat, viele gleiche oder gleichartige Arbeitsstätten unterhält, um eine möglichst gleichmäßige Versorgung der Bevölkerung mit bestimmten Dienstleistungen, über die der Staat hoheitlich verfügt, zu erzielen.

4. Der innere Zusammenhang der Konkurrenzbeziehungen auf dem Produktmarkt und dem Arbeitsmarkt

Im vorstehenden Katalog von Institutionalisierungsformen fachlicher Arbeitsmärkte kommt ein deutlich unterschiedliches Maß der Konkurrenzeinschränkung zum Ausdruck: so etwa nach Art und Zahl der Arbeitskräfte, die auf dem Arbeitsmarkt zugelassen werden; nach dem Ausmaß, in dem Konkurrenz auf der Anbieter- und Nachfragerseite des fachlichen Markts eingeschränkt ist; nach der Art der kollektiven Instanz, die die Konkurrenzverhältnisse regelt.

Je stärker der fachliche Markt von Konkurrenz abgeschirmt ist, desto mehr kann man auch von einer institutionellen Schließung sprechen, die »fachzentrierte« Arbeitsmarktsegmentation nach sich zieht. Die Abschließung des beruflichen Teilmarkts gegen äußere Konkurrenz ist zumeist auf der Angebotsseite eher gesichert als auf der Nachfrageseite. Eine der grundlegenden Funktionsvoraussetzungen des fachlichen Markts, daß nämlich nur Arbeitskräfte mit der einschlägigen, abgeschlossenen und lizenzierten Berufsausbildung zu den entsprechenden Arbeitsplätzen zugelassen werden, ist in der Realität häufig, aber nicht immer, gegeben. Der ausschließliche Marktzutritt von gelernten und lizenzierten Kräften wird u.a. dadurch gemindert, daß (wie etwa im Bausektor) angelernte Kräfte an Stelle von gelernten eingesetzt werden oder (wie im Handwerk) Auszubildende an Stelle von Gesellen.

Für den fachlichen Markt sind solche Abweichungen von den Funktionsregeln ambivalent. Einerseits können sie, soweit mit solchen Maßnahmen nicht schlichtweg Kosten gespart werden, aktuelle Personalengpässe in einem Wirtschaftsbereich abmildern und damit verhindern, daß auf demselben Produktmarkt neue Anbieter (z.B. Schwarzarbeiter) auftreten, die konkurrenzverschärfend wirken können. Andererseits kann der Einsatz von nicht voll ausgebildeten Kräften zu Leistungs- und Qualitätsminderungen führen, die den entsprechenden Berufszweig oder die Branche beim Konsumenten in Verruf bringen und mithin den Unterschied zu nichtlizensierter, nichtprofessioneller, aber in der Regel billigerer Konkurrenz in den Augen des Konsumenten verblassen läßt. Auch die Transparenz des fachlichen Arbeitsmarkts kann unter solchen »standeswidrigen« Praktiken leiden, insoweit bestimmte Betriebe Arbeitskräfte akzeptieren, von denen bekannt ist, daß ihnen keine vollwertige Berufsausbildung zuteil wurde.

Einbrüche in die Marktzugangsbeschränkungen durch »regelwidriges« Verhalten einzelner Betriebe in Form von Unterqualifizierung oder unterwertigem Personaleinsatz sind um so wahrscheinlicher, je stärker auf der Nachfrageseite ein starker Konkurrenzdruck vorherrscht; wenn etwa die Betriebe nicht gegen das Hereindrängen von Außenseitern auf dem gleichen Produktmarkt geschützt sind oder wenn sich »zünnfuge« Unternehmen auf dem Produktmarkt regelwidrig verhalten, indem sie z.B. die branchen- oder berufsüblichen Preis- oder Qualitätsstandards unterschreiten.

So wurden bereits 1831, sechs Jahre nach der Einführung des Gewerbegesetzes von 1825, in der Bayerischen Kammer der Abgeordneten heftige Beschwerden gegen die Folgen der erweiterten Gewerbefreiheit vorgetragen, die sich vor allem auf die sprunghaft angestiegene Zahl der Gewerbetreibenden richteten. Eine der gravierendsten Folgen dieser Entwicklung war der Verfall der Lehrlingsausbildung:

Die frühere Gewerbsgesetzgebung hatte geglaubt, eine Schranke zu setzen, ein Verhältniß zwischen Lehrlingen, Gesellen und Meistern dadurch bestimmen zu müssen, daß Letztere in der Annahme von Lehrlingen beschränkt waren. Diese Bestimmung hielt man indessen für dem Principe der Freyheit widersprechend; deßhalb wurde durch die Verordnung vom 20. Juny 1810 erklärt, daß es jedem Handwerksmeister frey stehen solle, so viele Handwerkslehrlinge aufzunehmen, als er für gut finde. Von dieser Berechtigung wurde nun auch in vollem Maaße Gebrauch gemacht. Mit Lehrlingen zu arbeiten, kam wohlfeiler, als mit Gesellen; Lehrlinge konnten zu manchen Diensten gebraucht werden, welche von den Gesellen verweigert worden wären. Deßhalb wandte sich ein großer Theil der Meister, die Gehülfen brauchten, an die Aufnahme von Lehrlingen; war die Lehre des einen beendigt, so wurde er entlassen; an seine Stelle trat ein neuer. – Durch dieses Verfahren wurde nun natürlich die Zahl der Gesellen vermehrt, der Bedarf von Gesellen nahm aber im Verhältnisse der Zunahme der Zahl ab. Es war ferner natürlich, daß bey diesem Verfahren der Unterricht der Lehrlinge immer schwächer wurde, daß sie, ausgeleinet, auf der Wanderschaft immer weniger Gelegenheit zur Arbeit, also auch zur Vermehrung der Kenntnisse erhielten. (...)

Die Zahl der arbeitslosen im Lande wandernden Gesellen wuchs in stetiger Progression; mit ihr die Abnahme der Kenntnisse, die Demoralisation; die verschiedenen Staaten sahen sich genöthigt, ihre Gränzen vor dem Eintritte fremder Handwerksgehlen fast hermetisch zu verschließen, so lange sich diese nicht über den Besitz einiger Baarschaft auszuweisen vermögen, was bey der vermehrten Schwierigkeit, Arbeit zu finden, immer schwieriger wird, und man kann in gegenwärtigem Augenblicke ohne Uebertreibung behaupten, daß in Bayern fortwährend 20.000 Gewerbetreibende arbeitslos das Land durchstreifen' (Aus: Verhandlungen der Bayerischen Kammer der Abgeordneten 1831, Beilagenband VII, Beil. 33, S. 44ff).

Die engen und dynamischen Wechselwirkungen von Marktzutrittsbeschränkung und Konkurrenzbeherrschung auf den Güter- und Arbeitsmarkt wird auch in dem folgenden Beispiel des Niedergangs des Augsburger Bortenmacherhandwerks im 18. Jahrhundert dokumentiert, das in vieler Hinsicht für die Gegenwartsprobleme des Handwerks sehr lehrreich ist. In diesem Fall ging ein zerstörerischer Einfluß auf die Autonomie der Handwerker auf dem Gütermarkt und nachfolgend auch auf die Funktionsfähigkeit des fachlichen Arbeitsmarkts von technischen Neuerungen aus.

Traditionell hatten die Bortenmacher oder Posamentierer auf einem »eingängigen« Bandwebstuhl gearbeitet. Mit der Verbreitung der im 16. Jahrhundert in Holland entwickelten Bandmühle, einem selbständig webenden Stuhl, der 16 bis 30 Bänder auf einmal fertigte und von einem ungelernten Arbeiter bedient werden konnte, geriet das Handwerk in existentielle Nöte.

Zunächst wurde die Bandmühle in den deutschen Territorien noch im Rahmen eines merkantilistisch geprägten Vollbeschäftigungsprogramms mit obrigkeitlichen Verboten belegt. Auch die Augsburger Bortenmacher lehnten sie ab, da nur wenige Meister sich eine Bandmühle hätten anschaffen können und damit eine zu große Ungleichheit unter der Meisterschaft eingerissen wäre. Die Bortenmacher hatten ohnehin schon Abstriche am zünftig organisierten Handwerk hinnehmen müssen, da dieses zum »verlegten« Gewerbe wurde. Kapitalkräftige Kaufleute und Verleger vergaben die teuren Rohmaterialien (z.B. Seide) an die Meister und besorgten zugleich den stark exportorientierten Absatz der gefertigten Ware, so daß eine einseitige Abhängigkeit der handwerklichen Produzenten entstand. Die Meister befürchteten nun, daß mit der Einführung der Bandmühle, wofür die Verleger das Kapital hätten bereitstellen müssen, das Abhängigkeitsverhältnis noch anwachsen würde. Auch die Qualität der auf der Bandmühle gefertigten Bänder entsprach nicht zünftischen Qualitätskriterien.

Den Bortenmachern gelang es zwar, beim Augsburger Rat das weitere Verbot der Bandmühle durchzusetzen, nicht aber die Einschränkung der Handelsfreiheit. Inzwischen waren in Basel, Leipzig und Frankfurt Bandmühlen zugelassen, und die damit gefertigte Billigware drängte auch auf den süddeutschen Markt. Die Meister versuchten, sich im verschärften Preiskonkurrenzkampf zu behaupten, indem sie die Lohnkosten reduzierten. Anstelle von Gesellen wurden mehr Lehrlinge beschäftigt – in einigen Werkstätten wurde mit drei bis vier Lehrlingen gearbeitet, ein klarer Verstoß gegen die Zunftregel, wonach einem Meister jeweils nur ein Lehrling zusteht. In der Folge stieg die Zahl der Lehrlingen ständig an, deren Beschäftigung wurde aber zugleich immer unsicherer und der Ausbildungsstand ließ immer mehr zu wünschen übrig. Schließlich hatten die Augsburger Meister Mühe, überhaupt noch Lehrlinge rekrutieren zu können, da wegen der »Notorität des Zerfalls unserer Profession (...) niemand sein Kind bey dieser Profession unterzubringen suchet«. Auch die Existenz der Gesellen war durch den ausgedehnten Einsatz von Lehrlingen soweit bedroht, daß sie schließlich einen »frevelhaften Aufstand verübten, teils auch aus Augsburg abwanderten.« (Reith 1985, S. 238-247)

Eine Frage ist, ob der Verfallsprozeß des Augsburger Bortenmacherhandwerks unaufhaltsam war. Denkbar wäre zumindest eine Umstellung auf andere Produkte gewesen. Dies hätte jedoch des inneren Zusammenhalts der Zunft bedurft. Dieser ist jedoch dadurch auseinandergebrochen, daß einige Meister zu den Verlegern gingen und sich erboten, gegen einen geringeren Preis und mit billigerer, weniger qualifizierter Arbeitskraft als andere Meister zu arbeiten. Daß die Meister nicht an sich technikfeindlich waren, zeigt sich u.a. darin, daß sich gegen die etwa zur gleichen Zeit in Augsburg eingeführte Strumpfwirkmaschine (ebenfalls ein mechanischer Stuhl) kaum Widerstand regte. Im Gegensatz zur Bandmühle waren die Anschaffungskosten der Strumpfwirkmaschine auch für den kleinen Meister zu bestreiten.

Daß arbeitssparende technische Innovationen nicht zwangsläufig zum Verfall handwerklicher Organisationen und berufsfachlicher Märkte führen müssen, sondern nur dann, wenn die Unersetzlichkeit der gelernten Arbeitskräfte und die standardisierten Löhne und Beschäftigungsbedingungen aufgeweicht werden, zeigte Hobsbawn auch für das englische Druckerhandwerk im 19. Jahrhundert (Hobsbawn 1964, S. 170f).

Fachliche Märkte, die zu ihrer Funktionsfähigkeit zunächst der Marktzutrittsbeschränkung und der Regelung der Konkurrenzbeziehungen bedürfen, sind – so die hier vertretene These – ferner nur dann gegen Denaturierung resistent, wenn zugleich ein Mindestmaß an kollektiver Organisation und Regelung der Marktverhältnisse auf den entsprechenden Produktmärkten besteht. Im Prinzip gibt es zwei strategische Ansatzpunkte für eine solche Regelung auf der Nachfragerseite.

Die erste Strategie zielt auf eine *Monopolstellung* für das Produkt oder die Leistung. Dieses Monopol ist, wie wir im letzten Abschnitt gesehen haben, beispielsweise für Justizbeamte (Richter, Staatsanwälte, Gerichtsvollzieher und andere mit hoheitlichen Aufgaben betraute Berufe) so gut wie vollständig gegeben, für Ärzte schon weniger, insoweit im Bereich der medizinischen Versorgung der Staat den Ärzten kein vollständiges Monopol gewährt hat, sondern konkurrierende, staatlich lizenzierte Heilpraktiker zuläßt und daneben auch selbsternannte »Wunderheiler« verschiedenster Art ohne formale Ausbildung gewähren läßt.

Noch weniger schützt der Staat heute die meisten Handwerker vor Außenseibern, Schmutzkonkurrenten, Do-it-yourself-Aktivitäten usf. Er billigt dem Handwerk lediglich die staatliche Anerkennung des Attributs »Meisterbetrieb« zu, und dieser muß sich weitgehend durch Überlegenheit, Unverzichtbarkeit oder Unverwechselbarkeit seiner Leistung oder seines Produkts gegen die Marktkonkurrenz behaupten. Die Überlegenheit von Facharbeit gegenüber Jedermannstätigkeit wird ihm darüber hinaus nicht von staatlicher Seite

attestiert, er muß sie gegenüber dem Kunden ständig neu beweisen. Staatliche Unterstützung findet der Handwerker allenfalls indirekt in den Fällen, in denen seiner Facharbeit staatliche Sicherheitsbestimmungen oder Kontrollmaßnahmen zustatten kommen. So kann beispielsweise die periodisch stattfindende sicherheitstechnische Überwachung von Straßenverkehrsfahrzeugen den handwerksmäßig betriebenen Kfz-Werkstätten Vorteile gegenüber der weniger qualifizierten Konkurrenz außerhalb der Meisterbetriebe beschaffen. Solche mit allgemeinen schutzbedürftigen Interessen legitimierbare, das Handwerk unterstützende Bestimmungen entfallen jedoch in anderen Bereichen des Handwerks, wie etwa bei der Körperpflege (Friseure) oder im Gaststättenbereich (Köche).

Indirekt fördert der Staat handwerks- oder berufsspezifische berufliche Interessen auch dann, wenn er die Leistungen der Berufsgruppe begünstigt. Als Beispiel dafür mag die steuerliche Abzugsfähigkeit der Dienste von Steuerberatern genügen, denen ein komplexes, für den Konsumenten kaum überschaubares Steuerrecht entgegenkommt, was die Nachfrage nach Dienstleistungen der Steuerberater steigert. Die Legitimität des staatlichen Schutzes oder der Förderung liegt aber zumeist nicht in der Natur der Sache, sondern wird durch Einflußnahme einer kollektiven Organisation erst herbeigeführt. Die Unverzichtbarkeit einer Leistung oder eines Produkts wird in diesem Sinne erst »produziert«. So werden z.B. Arzneimittel in manchen Ländern von Drogi-
sten verkauft, deren Ausbildung weit hinter der des deutschen Apothekers zurückbleibt. Die Legitimität des Monopols von Apothekern zur Abgabe rezeptpflichtiger Arzneimittel basiert in Deutschland auf einer äußerst komplexen Arzneimittelverordnung, die wiederum mit gesundheitlichen Schutzbedürfnissen gerechtfertigt wird.

Insoweit die ökonomischen Aktivitäten eines Berufs nicht durch den Staat mittels Wettbewerbsbeschränkung protegiert werden, steht eine alternative Strategie zur Verfügung. Dieser zweite strategische Ansatzpunkt zur Abwehr von Produktmarktkonkurrenz, auf den heute größtenteils das Handwerk angewiesen ist, liegt darin, Überlegenheit gegenüber der Konkurrenz durch überbetriebliche Koordination mit Hilfe einer *Kollektivorganisation* zu erzielen – mit dem Effekt, daß die Gesamtleistung (z.B. eines Handwerkszweigs) besser ist, als sie es ohne dies sein könnte. Die gemeinsame Organisation kann z.B. auf Kooperation der Handwerker untereinander gerichtet sein. Die Gesamtversorgung der Bevölkerung (beispielsweise bei der Instandhaltung und Reparatur von Heizungs-, Lüftungs- und Sanitäreinrichtungen) läßt sich dann verbessern, wenn durch interne Allokation und Reallokation der Kundenaufträge die jeweiligen Kapazitäten der einzelnen Betriebe besser ausgelastet werden und zugleich die Aufgabenerfüllung schneller vollzogen werden kann, als

dies bei individuellen Marktbeziehungen zwischen Kunden und Handwerksbetrieben der Fall wäre. Eine erhebliche Ökonomisierung der Leistung durch Kooperation ist auch dann möglich, wenn eine gemeinsame Infrastruktur zur Erbringung bestimmter betrieblicher Dienstleistungen (wie Einkauf, Werbung, Marketing, Beschaffung neuer Technologie, Verbandsschulen, Handwerksinstitute etc.) entwickelt wird. Die Internalisierung von Faktor- und Absatzmärkten, die der Großbetrieb aus eigener Kraft und in alleiniger Regie zur Verbesserung seiner Wettbewerbsposition betreibt, kann das kleinbetrieblich strukturierte Handwerk lediglich durch einen Verbund der Betriebe untereinander vollziehen.

Der strategisch entscheidende Faktormarkt ist dabei der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Der Wettbewerbsvorteil des Handwerks liegt in der Qualitätsdifferenzierung handwerklicher Produkte und Leistungen, die in erster Linie auf dem Niveau und der Uniformität der Qualifikation basieren. Auch diese kann letztlich nur durch kollektiv organisierte »Pflege« und ständige Anpassung gewährleistet werden. Überlegenheit nach außen (gegen unstandesgemäße Konkurrenz) ist unabdingbar verbunden mit Homogenität (von Qualifikation, Produktionsanlagen, Werkzeugen, Produkten) und Flexibilität nach innen; beides muß überbetrieblich organisiert sein.

Die veröffentlichten Studien über Handwerk und handwerkliche Praxis in der Bundesrepublik lassen immer wieder erkennen, daß der Kampf um Fortexistenz und Vitalität an zwei Fronten geführt wird: individuell bei den Markenzeichen und generell bei den Qualitätsstandards. Der Kampf um das »Markenzeichen« betrifft die Sicherung bzw. Restaurierung von spezifisch handwerklichen Wettbewerbsvorteilen wie Qualität, Individualität und Frische von Produkten. Diese sind einerseits in der eigenen Leistungsfähigkeit, andererseits aber auch in der einkommensabhängigen Verbraucherstruktur begründet.

So wirkt sich beispielsweise eine Zunahme der Reallohnneinkommen der Haushalte im allgemeinen günstig auf die Nachfrage nach handwerklich gefertigten Produkten oder handwerklichen Dienstleistungen aus, während ein Reallohnrückgang erfahrungsgemäß und verständlicherweise das Umsatzvolumen des Handwerks negativ beeinträchtigt, da fachlich differenzierte Produkte und Leistungen durch billigere industriell gefertigte Güter, aber auch durch Schwarzarbeit und Do-it-yourself-Produktion ersetzt werden.

Der zweite, für die Existenzbedingungen des Handwerks wesentliche Problemkreis betrifft die Sicherung der Identität und inneren Homogenität der handwerklichen Berufe. Es müssen sich möglichst alle Handwerksbereiche in gleicher Weise durch Qualitätsstandards ihrer Erzeugnisse und Leistungen von der industriellen Konkurrenz auf den Produktmärkten deutlich abheben, und es darf keine nennenswerte Differenzierung des Leistungsvermögens der

Betriebe geben, wenn das Markenzeichen 'Handwerk' seine Marktposition und seinen Marktnimbus erhalten will.

Organisatorisch stellt sich damit das Assimilierungsproblem – das ständige Angleichen der Betriebe an jeweils gegebene technische und wirtschaftliche Standards sowie an Inhalt und Qualität der Ausbildung der handwerklichen Arbeitskraft. Beiden Erfordernissen, dem der qualitativen Differenzierung des Handwerks nach außen und dem der qualitativen Homogenisierung nach innen, versucht man, durch eine Vielfalt von Politiken und Maßnahmen (Gewerbeförderung, Unternehmensberatung der Mitglieder, gemeinsame sozialpolitische Einrichtungen, wie z.B. eine Altersversorgung, Einrichtungen zur finanziellen Unterstützung und Kreditvergabe, überbetriebliche Qualifizierung, Verbesserung der Berufsausbildung etc.) gerecht zu werden (vgl. beispielsweise die vom Zentralverband des deutschen Handwerks herausgegebenen jährlichen Berichte zur Handwerkspolitik).

5. Zur Bedeutung fachlicher Arbeitsmärkte in der Bundesrepublik Deutschland

In der Bundesrepublik Deutschland (wie mehr oder weniger auch in den anderen deutschsprachigen Ländern) haben fachliche Arbeitsmärkte vergleichsweise hohe Bedeutung für den Gesamtarbeitsmarkt. Man kann davon ausgehen, daß mehr Arbeitskräfte als in anderen vergleichbaren Industrieländern auf Arbeitsmärkten auftreten, die deutlich Züge berufsfachlicher Arbeitsmärkte tragen. Dies gilt insbesondere für jüngere Arbeitskräfte, die in den Jahren nach dem Abschluß ihrer Ausbildung einmal oder mehrmals den Betrieb wechseln, ehe sie sich im allgemeinen auf längere Beschäftigungsperioden in einem bestimmten Betrieb einrichten. Häufig ist der Betriebswechsel mit dem Erwerb von weiterführenden beruflichen Bildungsabschlüssen, Fortbildungskursen oder schlicht mit dem Gewinn beruflicher Erfahrungen verknüpft.

Das relativ große Gewicht berufsfachlicher Märkte in der BRD hat sowohl angebotsseitige wie nachfrageseitige Gründe. Zunächst besitzt in der Bundesrepublik ein relativ hoher Anteil des Arbeitskräfteangebots eine abgeschlossene Berufsausbildung. Dieser Anteil ist in den letzten zehn Jahren durch ein starkes Ansteigen der Ausbildungskapazität deutlich gewachsen. Allein im dualen System der Berufsausbildung erhalten derzeit mehr als 60 % der westdeutschen Jugendlichen eine Ausbildung in einem der über 400 staatlich anerkannten Ausbildungsberufe, für die Ausbildungsordnungen (d.h. Rahmencurricula für die Ausbildungsbetriebe) und Rahmenlehrpläne für Berufsschulen

bestehen; 20 % besuchen berufsbildende Schulen, 10 % studieren an Hochschulen und Fachhochschulen und lediglich 10 % erhalten keinerlei berufliche Ausbildung (Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft 1984, S. 2ff).

Allerdings ist nur in einem Teil der Beschäftigungssektoren, in denen Berufsausbildung erfolgt, auch de jure oder de facto eine Marktzutrittsbeschränkung in dem doppelten Sinne gegeben, die als Funktionsvoraussetzung (geschlossener) fachlicher Märkte wesentlich ist: Nur Angehörige mit einem bestimmten beruflichen Zertifikat wesentlich ist: Nur Angehörige mit einem bestimmten beruflichen Zertifikat dürfen die dafür vorgesehenen Arbeitsplätze besetzen und die Beschäftigten dürfen bestimmte Berufskategorien nicht durch andere substituieren. Diese Bedingung ist im wesentlichen neben den professionellen Berufen, die in praktisch allen Industrieländern mehr oder weniger nach berufsfachlichen Prinzipien organisiert sind, nur noch für das Handwerk – wenn auch nicht durchgängig – gegeben. Das Handwerk hat in der Bundesrepublik – ähnlich wie in den anderen deutschsprachigen Ländern – allerdings größere volkswirtschaftliche Bedeutung als in anderen Industriestaaten. Zu Beginn der 80er Jahre gab es in der Bundesrepublik nahezu eine halbe Millionen Unternehmen im Handwerkssektor und die Zahl der Beschäftigten belief sich fast auf vier Millionen; das entspricht nahezu einem Sechstel der Gesamtbeschäftigung. Im Vergleich dazu beträgt der Beschäftigungsanteil im organisierten Craft-Sektor der USA weniger als 10 % (vgl. Phelps 1967, S. 48).

Handwerkliche Produktions- und Arbeitsnormen sind in Deutschland in großem Umfang in Produktbereichen erhalten geblieben, in denen in vielen anderen Industrieländern die industrielle Fertigung von undifferenzierten, in mittleren oder großen Betrieben gefertigten Massengütern an die Stelle handwerklicher Produktion getreten ist (wie z.B. in der Nahrungsmittelherstellung, etwa bei Back- und Fleischwaren); anderswo ist es auch weit üblicher, gelernte Arbeitskräfte durch angelernte Arbeiter (z.B. im Kfz-Handwerk oder anderen Reparaturdienstleistungen) zu ersetzen.

In weiten Bereichen bildet eine abgeschlossene Berufsausbildung immer häufiger die Voraussetzung dafür, eine Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe zu finden. Diese Tendenz hat sich in den vergangenen zehn Jahren verstärkt, da sich in diesem Zeitraum die Ausbildungsaktivitäten der Unternehmen erhöht haben und zugleich Beschäftigungsrückgang bzw. Arbeitslosigkeit das externe Angebot an Fachkräften ausgeweitet haben. Diese Verschiebungen nutzen viele Industriebetriebe, um bei der Einstellung häufiger bzw. für immer mehr Arbeitsplätze einen Facharbeiterbrief zu verlangen. Allerdings machen die Industriebetriebe selten einen *bestimmten* Abschluß zur Voraussetzung für die Rekrutierung auf bestimmte Arbeitsplätze. Beschäftigte behalten sich die Dispositionsfreiheit vor, verschiedenartige, aber verwandte Berufe

wie z.B. Betriebsschlosser, Werkzeugmacher, Dreher etc. gegeneinander auszutauschen und für gleichartige Tätigkeiten heranzuziehen. Die beruflichen Märkte sind in dem Sinne nicht so voneinander abgeschottet wie etwa im Handwerk. Die Ausnahme bilden wenige betriebliche Positionen, für die die Rekrutierung von Spezialisten unverzichtbar ist (z.B. im EDV-Bereich und in den Rechtsabteilungen von Industriebetrieben).

Die faktischen Spielräume im Arbeitskräfteeinsatz haben spezifische technische und institutionelle Wurzeln. Die Berufsbilder und Ausbildungsordnungen vieler für die Industrie relevanter Berufe weisen hohe Grade der Deckung und Überlappung von Ausbildungsinhalten auf. Diese Überlappung eröffnet beträchtliche Substitutionskorridore, vor allem im gewerblichen Sektor der Facharbeiter, aber auch bei den Fachangestellten. Diese Flexibilitätspotentiale werden nachweislich von den Industriebetrieben und Verwaltungen genutzt (vgl. Mertens 1973; Hofbauer 1972; Hofbauer 1983). Außerdem ist die öffentliche finanzielle Förderung von Ausbildung, Umschulung und Weiterbildung in der Bundesrepublik vergleichsweise gut ausgebaut. Damit werden zumindest finanzielle Hemmnisse beim Zugang zu einem Ausbildungsberuf und beim Übergang in einen anderen Beruf bzw. beruflichen Teilmarkt gemildert. Entsprechend verringert sich auch der Widerstand seitens der Arbeitskräfte, der ansonsten zu erwarten wäre, wenn bei Knappheit von Arbeitsplätzen verschiedene Berufsgruppen gegeneinander ausgetauscht werden. Schließlich gibt es seit der Neuordnung der deutschen Gewerkschaften nach dem Zweiten Weltkrieg auf der Basis des Industrieverbandsprinzips so gut wie keine berufsständischen Arbeitnehmerorganisationen mehr, die – miteinander konkurrierend und rivalisierend – in ihrer Vertretungsmacht vom Monopol ihrer Mitglieder bei der Besetzung bestimmter Arbeitsplätze oder Arbeitsplatzbereiche im Betrieb abhängig wären.

III. Betriebsinterne Arbeitsmärkte

1. Idealtypisches Grundkonzept

Wenn im folgenden von internen Arbeitsmärkten die Rede ist, so bezieht sich dieser Begriff stets auf den Hoheitsbereich eines bestimmten Arbeitgebers, d.h. auf einen bestimmten Betrieb, im Falle von Unternehmen mit mehreren Arbeitsstätten auch auf das gesamte Unternehmen. Gemeint sind demnach stets unternehmens- oder betriebsinterne Arbeitsmärkte. Nicht gemeint sind zwischenbetriebliche Arbeitsmärkte, bei denen, wie beispielsweise nach der angelsächsischen Definition von Doeringer und Piore (Doeringer, Piore 1971, S. 1 ff), die Regelung der Qualifizierung und Allokation der Arbeitskräfte durch eine berufsständische Institution organisiert ist und die deshalb als 'interne' Arbeitsmärkte bezeichnet werden.

Betriebsinterner Arbeitsmarkt ist ein Gattungsbegriff für eine Modalität von Arbeitsmarktstruktur und -prozeß, die sehr unterschiedliche Formen, Funktionsweisen und Entstehungsbedingungen aufweist. Von diesen strukturellen Besonderheiten abstrahierend – internationale Strukturunterschiede werden in Abschnitt 5 analysiert – kann man generell von internen Arbeitsmärkten in dem Maße sprechen, in dem

- (a) auf Arbeitskraft bezogene Anpassungsvorgänge unternehmens- bzw. betriebsintern, d.h. ohne direkten Rückgriff auf externe Arbeitsmärkte, vollzogen werden,
- (b) den im Unternehmen oder Betrieb beschäftigten Arbeitskräften eine Vorzugsbehandlung vor Außenstehenden zuteil wird. Diese Präferenzierung der »ins« gegenüber den »outs« spiegelt sich in der personalpolitischen Praxis der Betriebe durch Maxime wie »Umstellung vor Einstellung« und »Aufstieg vor Einstieg« wider.

In dem Maße, in dem die Beschäftigten eines Betriebs oder Teile der Belegschaft gegen äußere Konkurrenten abgeschirmt werden, kann man von einer

Schließung des internen Arbeitsmarktes sprechen oder auch von »*betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation*« (Lutz 1978, S. 59; Sengenberger 1979, S. 24ff). Nichtaustausch von internen Arbeitskräften gegen externe impliziert, daß der Betrieb seine Beschäftigten nicht durch externe Bewerber substituiert, die ggf. billiger zu haben sind oder auch ein größeres Leistungsvermögen versprechen, weil sie z.B. jünger sind, eine bessere schulische oder berufliche Bildung mitbringen oder zu einem niedrigeren Einstiegslohn beschäftigt werden können. Der Betrieb bzw. Arbeitgeber ist bei betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation auch nicht nur – wie bei fachzentrierter – an die Beschäftigung einer bestimmten Kategorie von Arbeitskräften gebunden, nämlich an solche mit einem bestimmten beruflichen Zertifikat, sondern an ganz bestimmte Personen.

Mit dem Spezifikum *personenbezogener Personalstabilisierung* kann eine bestimmte weitere Form von Personalstabilisierung einhergehen, nämlich eine Verstetigung des betrieblichen Beschäftigungsstands durch mengenmäßige Nichtanpassung oder eine zeitlich verzögerte Anpassungsreaktion des Beschäftigungsvolumens gegenüber äußeren Preis- oder Mengenveränderungen auf den betrieblichen Absatz- oder Faktormärkten. Ob und wie weit eine derartige Verstetigung praktiziert wird, variiert mit institutionellen Gegebenheiten.

So werden beispielsweise in der deutschen Automobilindustrie die Beschäftigten in Rezessionsphasen eher durchgehalten als in der amerikanischen. Einen Anreiz zur Hortung von Arbeitskraft in Phasen rückläufiger Arbeitsnachfrage schafft in der Bundesrepublik das Kurzarbeitergeld, eine Subventionsform, die dem Betrieb einen großen Teil der Lohnkosten für die Beschäftigung temporär überflüssiger Arbeitskraft abnimmt. In den USA gibt es weder derartige finanzielle Anreize noch einen nennenswerten Kündigungsschutz, der die Betriebe zur Verstetigung des Beschäftigungsstands veranlassen könnte; die Beschäftigtenzahl wird deshalb stärker durch Auf- und Abbau des Personals den Produktionsschwankungen angepaßt; allerdings haben die Entlassenen entsprechend ihrem betrieblichen Senioritätsstatus tarifvertraglich verbrieft Rechte auf bevorzugte Wiedereinstellung vor ehemals nicht beschäftigten Bewerbern (vgl. Köhler, Sengenberger 1983, S. 90ff).

Das Beispiel verdeutlicht bereits, daß Anpassungs- und Verteilungsaspekt betriebsinterner Märkte nicht notwendigerweise zusammenfallen. Die Schließung des internen Marktes im Sinne der Bevorzugung oder sogar von Vorrechten der Belegschaftsmitglieder vor Außenstehenden muß nicht unbedingt zu interner Anpassung führen, sondern ist auch mit externer Anpassung vereinbar, wie der amerikanische Fall belegt. Umgekehrt muß interne Anpassung nicht notwendig mit der Schließung des internen Marktes gegen Außenstehende einhergehen. Interne Anpassung beispielsweise durch Überstunden anstelle der externen Lösung durch Neueinstellungen impliziert nicht unbedingt einen geschlossenen Markt. Dennoch gibt es in der Realität eine positive Wechselbeziehung zwischen Anpassungs- und Verteilungseffekten interner

Märkte, da interne Anpassungsmaßnahmen meist zur wechselseitigen Bindung von Arbeitskraft und Beschäftigter tendieren; umgekehrt führt beschränkte Austauschbarkeit zur internen Anpassung, da andernfalls die Flexibilität des Betriebs eingeschränkt wäre.

Die Beschränkung der Konkurrenz zwischen internen und externen Arbeitskräften durch Nichtaustausch kann durch kollektivrechtliche Regelungen (z.B. Kündigungs- und Bestandsschutz) initiiert sein. Solche Regelungen sind zumeist allerdings nicht die Ursache, sondern eher die Folge einer entsprechenden bereits bestehenden personalwirtschaftlichen Praxis, die dann durch Rechtsnormen fixiert wird.

Schränkt ein Beschäftigter von sich aus den Arbeitskräfteaustausch zwischen internem und externem Arbeitsmarkt ein, so wird er sich davon einen Vorteil versprechen, der etwaige Nachteile überwiegt. Mit der Internalisierung des Arbeitsmarkts nimmt der Betrieb in Kauf, daß die Disziplinierungskraft des externen Markts, insbesondere in Perioden hohen Arbeitskraftüberschusses, nicht oder nur vermittelt über den internen Markt wirksam wird: Lohnniveau sowie Lohnstruktur auf dem internen Markt werden unelastisch gegenüber den Angebot-Nachfrage-Relationen auf dem äußeren Markt; jüngere, qualifizierte Kräfte, die auf Beschäftigungsgelegenheiten warten, können nicht beliebig gegen ältere, »verbrauchte« Mitarbeiter ausgewechselt werden; überhaupt verengt der Betrieb mit der Schließung nach außen sein Rekrutierungsfeld. (Dieser Nachteil kann aber durch die Entwicklung sog. 'erweiterter' interner Arbeitsmärkte mehr oder weniger ausgeglichen werden; vgl. unten.) Der Betrieb riskiert durch Personalstabilisierung darüber hinaus, daß sich die Belegschaft eher organisiert, als Kollektiv der Unternehmensleitung mächtiger gegenübertritt und auch in der Lage ist, Beschäftigungsbedingungen auszuhandeln, die eine stark fluktuierende Belegschaft kaum je erreichen kann. Der Betrieb riskiert schließlich eine gewisse Betriebsblindheit, die sich bei geringer Personalerneuerung einstellen kann.

Warum optiert trotz all dieser Risiken ein Unternehmen dennoch für eine Schließung des internen Arbeitsmarkts? Die generelle Antwort ist, daß mit der Internalisierung Vorteile zu erzielen sind, die das Handicap des eingeschränkten Personalaustauschs zumindest egalisieren. Die eingeschränkte Mobilität nach außen ermöglicht eine größere Beweglichkeit nach innen. Der interne Arbeitsmarkt erschließt dem Betrieb Produktivitätspotentiale sowie Reaktions- und Anpassungsspielräume, die oftmals über den externen Markt nicht zu erlangen sind. Er ermöglicht ferner häufig bessere Relationen von Leistung und Lohn, weil die eingearbeitete und erfahrene Belegschaft mit den Produktionsanlagen und Abläufen besser vertraut ist und besser umgehen kann als eine Mannschaft, die entsprechend der Veränderung von Lohnsätzen auf dem

externen Markt zusammengestellt worden ist. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Anlagen, Verfahren oder Werkstoffe betriebsspezifisch sind. Schließlich verhält sich ein Arbeitnehmer, der längere Zeit beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt ist, im allgemeinen diesem gegenüber loyaler; er sieht im Betrieb oder Unternehmen »seinen« Arbeitsmarkt und muß ihn auf die Dauer auch dort sehen, da er mit zunehmender Beschäftigungsdauer den Kontakt zum externen Arbeitsmarkt verliert und seine Chancen einer alternativen Beschäftigung sinken.

All diese Vorteile können Beschäftiger zu Einschränkung des Arbeitskräfteaustauschs veranlassen, selbst dann, wenn – wie z.B. in großen Teilen der amerikanischen Wirtschaft – kein Kündigungsschutzrecht oder keine tarifvertraglich fixierten Senioritätsrechte existieren. Anstelle 'expliziter' Beschäftigungssicherung tritt dann 'implizite' – die ungeschriebene Vereinbarung oder der 'sichtbare Handschlag', wie Okun sie beschrieb (Okun 1980), um den Gegensatz zur 'unsichtbaren Hand' der Lohnsteuerung auf dem Arbeitsmarkt herauszustellen.

Wenn ein Betrieb die potentiellen Vorteile betriebsinterner Märkte tatsächlich realisieren will, so darf er die Stabilisierung des Personals nicht beliebig oder nach vorübergehender betrieblicher Opportunität betreiben. Personalstabilisierung muß durch wechselseitige Bindung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Dauer gestellt sein. Es genügt nicht, daß lediglich der Arbeitnehmer gebunden ist, weil ihm z.B. keine alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten offenstehen. Vielmehr darf auch der Arbeitgeber die Arbeitnehmer auf dem internen Markt nicht nach Gutdünken, Willkür oder Opportunität durch äußere Arbeitskräfte substituieren; er muß ihnen im Regelfall zumindest die Perspektive relativer Beschäftigungssicherheit eröffnen. Mit dieser tendenziell gegenseitigen Bindung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gehen geschlossene interne Arbeitsmärkte wesentlich über den klassischen Fall einer einseitigen Arbeitnehmerbindung (wie im Fall der Monopsonie auf dem Arbeitsmarkt) hinaus.

2. Dimensionen interner Märkte

Unter dem generellen Rubrum »interner Arbeitsmarkt« verbirgt sich eine Vielzahl und Vielfalt von Formen und Funktionsweisen, die jeweils in Wechselwirkung mit bestimmten institutionellen Rahmenbedingungen eine unterschiedliche ökonomische Logik oder Rationalität aufweisen. Es gibt nicht nur eine einzige bestimmte Begründung oder – aus der Sicht der Unternehmen –

ein einziges, spezifisches Motiv für Internalisierung, sondern verschiedenartige. Wenngleich ein Unternehmen von sich aus nur dann den Arbeitskräfteaustausch mit dem externen Markt einschränkt, wenn es einen Nettovorteil darin sieht, so sind doch im einzelnen die Vorteile sehr unterschiedlich, d.h. sie variieren im Zeitablauf und nach Branchen sowie auch zwischen den gleichen Branchen in verschiedenen Ländern. Diese Variationsbreite interner Arbeitsmärkte in Abhängigkeit von und in Wechselwirkung mit jeweils vorherrschenden institutionellen Voraussetzungen zu verdeutlichen, ist eines der Ziele dieses Kapitels.

Die in der Literatur vorfindlichen Beschreibungen und Analysen der Gestalt interner Arbeitsmärkte sowie ihre Genese und die Erklärung ihrer Rationalität sind zumeist spezifisch in dem Sinne, daß sie auf ganz bestimmte institutionelle Bedingungen abheben und/oder bestimmte historische Konstellationen reflektieren. Dabei spielen teils generelle, für eine gesamte Volkswirtschaft gültige Bedingungen eine Rolle, teils auch sehr spezifische örtliche Situationen.

Aus der Mannigfaltigkeit der Erscheinungsform und der Funktionslogik interner Arbeitsmärkte seien zwei Grunddimensionen herausgegriffen, die in der Realität große Bedeutung haben.

a) Die vertikale (hierarchische) Dimension

Eine Dimension betriebsinterner Arbeitsmärkte besteht im Kern aus einer betrieblichen Hierarchie von Arbeitsplätzen und einer damit korrespondierenden Aufstiegsleiter. Der Einstieg in den internen Markt erfolgt auf der untersten Sprosse der Arbeitsplatzsequenz, auf sog. Einstiegsarbeitsplätzen (»entry ports«), die den internen mit dem externen Arbeitsmarkt verknüpfen. Das Durchlaufen dieser Arbeitsplatzhierarchie über Kettenbeförderung ermöglicht dem einzelnen Arbeiter eine »betriebliche Karriere«, die mit zunehmendem Erwerb von Qualifikation, Lohn und Arbeitsplatzsicherheit einhergeht. Diese vertikale Dimension der internen Arbeitsmarktstruktur findet in der Literatur weite Beachtung. Verschiedentlich wird sogar das Konzept betriebsinterner Märkte mit dieser Formation identifiziert bzw. auf sie beschränkt (vgl. z.B. Althausen, Kalleberg 1981, S. 130).

Besonders ausgeprägt und verbreitet finden sich interne Arbeitsmärkte dieses Zuschnitts im Verwaltungsbereich des Öffentlichen Dienstes. Hier geht ein hierarchisches Arbeitsplatzgefüge einschließlich einer entsprechenden hierarchischen Leistungskompetenz einher mit einem festgefügt institutionalisierten Laufbahnprinzip, einer Beschäftigungsgarantie des Staates für

Arbeitskräfte mit bestimmter Beschäftigungsdauer und einer nach Position und Dienstalter abhängigen steigenden Vergütung (vgl. Keller 1985; Autoren-gemeinschaft Paderborn 1985, S. 422ff). Hierarchisch strukturierte interne Arbeitsmärkte finden sich ebenfalls – wenn auch in zumeist weniger institutionalisierter Ausprägung – in Teilen der großbetrieblichen Industrie, die (wie die Eisen- und Stahlerzeugung, Großchemie und Mineralölverarbeitung) auf Prozeßtechnologie basiert, sowie im Angestelltenbereich des Dienstleistungs-sektors, z.B. bei Banken und Versicherungen.

Für das Entstehen hierarchisch strukturierter Arbeitsmärkte mit entsprechenden vertikalen Mobilitätsketten hält die Segmentationsliteratur verschiedene Erklärungen bereit: solche, die stärker die mit dieser Strukturierung verbundenen technisch ökonomischen Effizienzen betonen und solche, die die Strukturierung aus dem Erfordernis der betrieblichen Herrschaftssicherung ableiten.

Effizienzvorteile hierarchischer Arbeitsplatzketten ergeben sich beim stufenweisen Anlernen von Arbeitskräften am Arbeitsplatz («on the job training»), soweit diese Qualifizierung praktisch als Kuppelprodukt des Produktionsprozesses entsteht. Anlernprozesse sind unterschiedlich organisiert und formalisiert. Das Anlernen von Arbeitern geschieht häufig beiläufig im Produktionsprozeß, teils autodidaktisch durch Selbstkorrektur von Fehlern, teils auch durch gelegentliche Anleitung oder Hilfestellung von Arbeitskollegen oder Vorgesetzten, manchmal auch durch Vertretung fehlender Arbeitskollegen. Mitunter ist der eigentliche Qualifikationsprozeß für einen Beobachter kaum erkennbar oder dem Angelernten kaum bewußt. Wegen der Unmerklichkeit wurde der Anlernprozeß zutreffend mit dem biologischen Prozeß der Osmose verglichen (vgl. Pior 1969, S. 435). Zum Teil ist es auch der Produktionsprozeß selbst, der den Anzulernenden in seinem Lernverhalten diszipliniert und steuert.

Beispiel: *Qualifizierung der Rollofenbesatzung in einem Röhrenwerk*

Herr Kowalski wurde zunächst als Fahrer des Elektrokarrens eingestellt. Er lernte dabei die räumlichen Zusammenhänge des Produktionsablaufs und einzelne Schritte der Produktion vom Schneiden der Blöcke in der Blocksägerei bis zum Einrollen in den Ofen kennen. Gleichzeitig hatte er ersten Kontakt mit dem Material. Er mußte Blöcke verschiedener Längen transportieren und erfuhr beiläufig und zufällig von der Ofenbesatzung, daß einzelne Stähle härter waren und deshalb in kleineren Stücken erhitzt und gepreßt werden mußten. Als Elektrokarrenfahrer hatte Herr Kowalski auf einem Arbeitsplatz, auf dem er durch einen Fehler keinen großen Schaden anrichten konnte, erste Orientierungen über die räumliche Anordnung der Produktion, über das Material, das Aggregat und die Arbeitsweise der Ofenmannschaft erhalten.

Nach einigen Monaten wurde er vierter Ofenmann. Er legte jetzt die Blöcke in den Ofen ein und rollte sie in der Zone der niedrigsten Hitze nach vorne. Er lernte den Ofen und den

Rhythmus der Ofenmannschaft, durch den seine Arbeit bestimmt wurde, kennen, und erwarb erste Fähigkeiten, die richtige Hitze der Blöcke an ihrer Farbe festzustellen. In seinem Arbeitsbereich waren die Blöcke noch relativ hart. Er konnte sie beim Vorrollen mit einer Stange kaum beschädigen. Er beobachtete die Arbeitsweise des dritten und zweiten Mannes, mußte gelegentlich auch für den dritten Mann einspringen und erfuhr, wie dieser sehr viel vorsichtiger mit den heißen Blöcken umgehen mußte, ohne dabei die Luken zu lange offen zu halten, da die Blöcke sonst zu stark oxydierten und teilweise unbrauchbar wurden. Nach einiger Zeit war er in der Lage, den dritten Ofenmann ständig zu vertreten und wurde später dritter Ofenmann. Das gleiche wiederholte sich bei seinem Aufstieg zum zweiten Ofenmann, wobei seine Qualifikation ausgebaut und verfeinert wurde. Er mußte allerdings weitere sechs Jahre als zweiter Ofenmann arbeiten und konnte erst nach der Pensionierung des ersten Ofenmannes an dessen Stelle treten. (Aus: Bosch, Lichte 1982, S. 207-208)

Die einzelwirtschaftliche Effizienz dieser arbeitsplatzbezogenen Qualifizierung (gegenüber der vom überbetrieblichen Arbeitsmarkt eingekauften Qualifikationen) ergibt sich aus zwei Eigenschaften des Anlernverfahrens. Der eine Vorzug liegt in den in der Regel niedrigen Kosten einer Qualifizierung am Arbeitsplatz: besonders dann, wenn Anlernprozesse ohne Verzögerung oder Beeinträchtigung des Produktionsablaufs erfolgen, verursachen sie keinen oder nahezu keinerlei materiellen Aufwand. Je formalisierter der Anlernprozeß wird und je mehr er vom Produktionsablauf getrennt wird, desto eher entstehen Kosten, sei es durch Inanspruchnahme von instruierendem Personal, sei es durch Produktionsausfall oder Werkstoff- und Werkzeugverbrauch. Aber auch dieser Aufwand kann sehr häufig vermieden bzw. reduziert werden, indem nämlich Perioden verminderter Personalauslastung und überschüssiger Kapazität für Anlernzwecke verwendet werden. Je mehr es gelingt, Anlernzeiten mit Rezessionsphasen im Produktionsablauf zu synchronisieren, desto weniger bedarf es zusätzlicher Ressourcen für die Ausbildung. Kosten entstehen allenfalls bei voller Auslastung der Produktionskapazität, bei Materialverschleiß oder verminderter Produktqualität.

Eine weitere Effizienzquelle des betrieblichen Anlernprozesses entsteht daraus, daß keine oder wenig »Überschußqualifikation« erzeugt wird. Das Anlernen kann nahezu vollkommen auf die engen Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes oder einer Arbeitsplatzkette zugeschnitten werden. Es werden jeweils nur die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten erlernt, die für die Besetzung des gegenwärtigen, ggf. noch des nächst höheren Arbeitsplatzes erforderlich sind. Demgegenüber ist es bei externer Rekrutierung von Qualifikationen selten möglich, »maßgeschneiderte« Qualifikationen zu erwerben. In der Regel kauft man vom Arbeitsmarkt Arbeitskräfte mit einem Qualifikationsbündel, das neben dem geforderten Beruf auch andere Fertigkeiten, nicht unmittelbar benötigtes Wissen einschließt.

Wie wir oben gesehen haben, ist bei fachlichen Arbeitsmärkten ein gewisses Maß an Redundanz im Qualifikationsangebot gegenüber den in einem

bestimmten Betrieb abgeforderten Qualifikationen sogar ein wesentliches Funktionserfordernis für die Flexibilität dieses Arbeitsmarkttypus. Auch auf hierarchisch organisierten betriebsinternen Arbeitsmärkten reicht die Kompetenz des Beschäftigten häufig über die Anforderungen seines jeweiligen Arbeitsplatzes hinaus, da er im Zuge des sukzessiven positionsbezogenen Lernens auch die Anforderungen des darunter liegenden und womöglich des nächst höheren Arbeitsplatzes in der Hierarchie beherrscht. Dieser »Überschuß« ist für die Einsatzflexibilität sowie für die Sicherung der Binnenrekrutierung unverzichtbar. Der Beschäftigte ist folglich qualifikatorisch in der Lage, mehrere der Arbeitsplätze in einer Kette einzunehmen; anders als beim fachlichen Arbeitsmarkt reicht seine Kompetenz zumeist aber nicht über die Arbeitsplätze dieser Kette hinaus. Manchmal ist es allerdings gerade die mit spezifischer Qualifikation verknüpfte Intransparenz, die zum Mobilitätshindernis wird.

Darüber hinaus stellen vertikale Arbeitsplatzstrukturen und korrespondierende gestufte Mobilitätsketten mit sukzessivem Qualifikationserwerb für den Betrieb eine rationelle Form der Informationsermittlung über die Fähigkeitspotentiale, Anpassungsbereitschaft und Qualifizierungsgrenzen sowie über das soziale Verhalten von Arbeitskräften dar. Damit können einerseits Fehlinvestitionen in betriebliches Humankapital vermieden oder zumindest gemindert werden, andererseits kann über einen Bewährungsaufstieg eine aus der Sicht des Betriebs optimale Nachwuchsplanung betrieben werden.

Auch der Arbeits- und Lernmotivation sowie der betrieblichen Loyalität des Arbeiters kommt eine vertikale Gliederung der Arbeitsplätze mit entsprechenden Aufstiegschancen entgegen. Für die Anreizwirkung ist darüber hinaus wichtig, daß mit den einzelnen Positionen auf den hierarchischen Ebenen feste, langfristig kalkulierbare und relativ stabile Löhne verknüpft sind und darüber hinaus, daß der Durchlauf des Arbeitskräftestroms durch die Hierarchie nicht über längere Zeiträume hinweg stagniert oder gar in massenhafte Abgruppierung verkehrt wird.

Welchen Unmut und welche personalwirtschaftlichen Probleme eine ins Stocken geratene Kettenbeförderung erzeugt, hat der in den letzten Jahren aufgetretene Beförderungs- bzw. Verwendungstau bei der Bundeswehr gezeigt.

Um den Beförderungsprozeß wieder in Gang zu bringen, wurde ein Plan realisiert, demzufolge Offiziere nach dem 40. Lebensjahr mittels beträchtlicher Abfindungen und Ruhegeldbezüge zum vorzeitigen Ausscheiden bewegt wurden.

Schließlich bedarf es, worauf am deutlichsten von Thurow hingewiesen wurde (Thurow 1978, S. 122ff), der Ausschaltung der direkten Arbeitnehmerkonkurrenz sowie einer gewissen Arbeitsplatzsicherheit, um die Arbeitskräfte in der Arbeitsplatzkette zur Preisgabe und Weitergabe ihrer Kenntnisse und

Fähigkeiten an nachfolgende Arbeitskräfte zu bewegen. Bei offenem Wettbewerb um Arbeitsplätze und Beschäftigungschancen im Betrieb würden die Arbeitskräfte ihre Qualifikationen eher horten oder monopolisieren, um sich Vorteile gegenüber den Konkurrenten zu verschaffen. Der Betrieb wird zwar bestrebt sein, die Konkurrenz der Arbeitskräfte beim Aufstieg nicht völlig auszuschließen, er muß aber zur Kooperation der Beschäftigten in der Arbeitsplatzkette beim Qualifizierungsprozeß die direkte Konkurrenz mit externen Arbeitnehmern einschränken. Eine Öffnung der Mobilitätskette durch »Einschießen« von externen Bewerbern an bislang nach außen abgeschlossene Positionen würde die Motivationsstruktur der bisher Beschäftigten erheblich beeinträchtigen.

Negative und für den Betrieb z.T. recht problematische oder sogar kontraproduktive Reaktionen solcher »Querschüsse« in etablierte Aufstiegsketten wurden in den auf Prozeßtechnologie basierenden Branchen der deutschen Industrie (z.B. Chemische Industrie, Eisen- und Stahlgewinnung, Papierherstellung, Glasherstellung) wahrgenommen, in denen seit den 70er Jahren versucht wird, angelernte Produktionsarbeiter durch Facharbeiter zu ersetzen (Drexel, Nuber 1979, S. 31ff; Drexel 1982, S. 57-66 und S. 107-117). So gab es Konflikte bei der Einführung einer Facharbeiterausbildung und beim Einsatz junger Facharbeiter vor allem in der Hüttenindustrie, als versucht wurde, den Hüttenfacharbeiter auf Arbeitsplätzen für Angelernte zu beschärfen. Die Etablierung eines zweiten, höheren Einstiegsniveaus für Facharbeiter im innerbetrieblichen Arbeitsmarkt stieß auf mehr oder weniger offenen und aktiven Widerstand. Sie widersprach der Tradition der »Ochsentour«, des »gleichen Wegs für alle von ganz unten auf« und der Arbeitsplatzzuweisung nach Seniorität und Bewährung; sie verschärfte zugleich die Konkurrenz um die »besseren«, d.h. besser bezahlten und sichereren Arbeitsplätze.

Der Widerstand der qualifizierten Angelernten nahm verschiedene Formen an. Im Extremfall kam es zu einer völligen Blockade des praktischen Teils der Ausbildung der Facharbeiter durch die Angelernten; auch wurden den Auszubildenden wichtige Informationen über den jeweiligen Arbeitsplatz und der Einarbeitung verweigert (»nicht in die Karten schauen lassen«, »rumstehen lassen«); die unabdingbare Integration der jungen Facharbeiter in den sozialen Kooperationszusammenhang der Arbeitsgruppe wurde zurückgewiesen, schließlich der Versuch gemacht, die jungen Auszubildenden und Facharbeitervorwärtler zu »vergraulen«. In manchen Fällen mußten die Personalleitungen die Facharbeiter aus solchen Einsatzbereichen wieder zurückziehen, da sie nicht angenommen wurden. Ähnlichen Widerstand wie die Produktionsarbeiter leisteten auch Teile der Vorarbeiter und der Meister, ja sogar einzelne Betriebsleiter.

Da der Widerstand von einer Interessenkoalition mehrerer Gruppen getragen wurde, konnte ihn die Betriebsführung nicht ohne weiteres brechen. Ein Teil der betroffenen Betriebe betrachtete dann auch die potentielle oder tatsächliche Störung des Produktionsablaufs und des Qualifizierungsprozesses durch Einschleusen von Arbeitskräften als so gravierend, daß sie die Einführung von Ausbildung auf Jahre hinaus verzögerten (Drexel 1982, S. 61/62).

Bei der Verteilung der Arbeit und mithin auch beim Qualifizierungsprozeß haben die eingearbeiteten *Stammbelegschaften* im Betrieb einen gewissen Einfluß und Dispositionsspielraum. Sie führen Neuankömmlinge in ihre Tätigkeit ein, können ihre Qualifizierung aber auch behindern, wie die obigen Beispiele

zeigen. Die Spielräume gehören zu den informellen Rechten von Stammschaften und ihre Nutzung wird im wesentlichen durch tradierte Normen der Belegschaft festgelegt (Bosch, Lichte 1982, S. 210).

Eine andere Erklärung der Genese vertikal strukturierter interner Märkte betont die Funktion der Hierarchie für die *bürokratische Kontrolle* der Arbeitskraft und des Arbeitskrafteinsatzes. Diese Erklärung tritt wiederum in verschiedenen Varianten auf. Einmal in Form eines generellen Anreizes zur Leistungsbereitschaft, allerdings nicht nur, wie im obigen Beispiel, um den einzelnen zu Qualifikationserwerb und Qualifikationstransfer zu motivieren. Dieser Erklärung liegt offensichtlich die Annahme zugrunde, daß Leistungsbereitschaft über materielle Anreize und Kontinuität des Leistungswillens (nur) durch gestufte Anreize erzielt werden können (vgl. z.B. Gordon 1972, S. 76).

Von radikalen Ökonomen ist zum anderen die These vorgetragen worden, daß als Teil einer gezielten und bewußten, im historischen Ablauf immer ausgeklügelteren Strategie des betrieblichen Managements hierarchische Arbeitsplatzstrukturen eingeführt werden, um die Beschäftigten zu fragmentieren und damit eine klassenbewußte und organisierte Arbeiterschaft, die eine effektive Opposition gegen das Kapital bilden könnte, zu vereiteln. Arbeitszerlegung und hierarchische, Statusdifferenzen betonende Anforderungen von Arbeitsplätzen dienen nach dieser Anschauung der Herrschaftssicherung im entwickelten Monopolkapitalismus (vgl. z.B. Stone 1975; Reich u.a. 1978; Gordon u.a. 1982; Behrens 1985).

Die Demontage kollektiver Arbeitnehmermacht durch Statusdifferenzierung und Vereinzelung darf indes nicht verallgemeinert werden. Zum einen konnte sich kollektive Arbeitnehmerorganisation auch in hierarchisch organisierten Arbeitsplatzstrukturen etablieren; zum anderen ist zu betonen, daß die Fragmentierung der Arbeiterschaft lediglich eine Strategie (und möglicherweise nicht einmal eine besonders wirksame) zur Einlösung unternehmerischer Ziele ist. Denn dadurch, daß sie darauf gerichtet ist, soziale Differenzen zwischen Arbeitskräftegruppen zu fördern, Belegschaften gleichsam zu »divisionalisieren«, fordert sie einen hohen Preis: nämlich den eingeschränkten Kooperationsfähigkeit und -willigkeit der Arbeiter untereinander mit negativen Folgewirkungen für die Produktivität und Innovationsfähigkeit im Betrieb.

Eine *Alternativstrategie* des Managements geht nicht davon aus, daß man mit der Zerschlagung oder Vereitelung kollektiver Arbeitnehmermacht am besten fahre, bzw. daß diese notwendigerweise das betriebliche Herrschaftsverhältnis in Frage stelle. Sie basiert vielmehr auf der Prämisse, daß Produktivitätssteigerungen im gemeinsamen Interesse von Betriebsleitung und Beschäftigten liegen können und dies am ehesten durch soziale Kooperation der

Arbeitskräfte untereinander sowie zwischen Arbeitskräften und Betriebsführung zu erzielen ist. Dabei steht die Überlegung im Vordergrund, daß das Produktionsergebnis nicht in erster Linie ein individuelles, durch die Summe der Einzelqualifikationen bestimmtes Resultat, sondern eher ein kollektives ist, das vom Grad der Kooperation bestimmt wird. Nach dieser Logik ist es die Funktion der Strukturierung des internen Arbeitsmarkts, das Produktivitätspotential der Arbeitskraft zu mobilisieren – und zwar dadurch, daß die Konkurrenz zwischen den Arbeitskräften im internen Markt eingeschränkt wird.

Hohe Produktivität und Produktivitätssteigerung als sozialer Prozeß der Kooperation der Arbeitskräfte implizieren ein Leistungsvermögen, das erheblich über das Potential hinausweist, das durch Managementkompetenz bereitgestellt wird. Dies äußert sich in drastischer Weise in dem Leistungsabfall, der gewöhnlich eintritt, wenn Arbeitskräfte die soziale Kooperation verweigern, wenn sie z.B. »Dienst nach Vorschrift« leisten. Das dann erzielte Leistungsniveau entspricht in etwa dem, was (bürokratische) Arbeitsorganisation und -kontrolle hervorzubringen vermögen.

Die Leistungsverbesserung durch Zusammenarbeit der Arbeiter setzt voraus, daß ihnen Freiheitsgrade bei der Erfüllung der Arbeitsaufgaben und Eigenverantwortlichkeit eingeräumt werden, daß ihnen also genau das zugebilligt wird, was nach Ansicht der Radicals unter allen Umständen verhindert werden muß, um die Herrschaftssicherung des Managements zu gewährleisten. Natürlich bildet die kollektive Wurzel der Produktivität auch die Grundlage für die Ausübung kollektiver Macht durch die Belegschaft. Aber es ist eben keineswegs zwangsläufig, daß diese Kollektivmacht in bezug auf die Unternehmensziele in destruktiver Weise eingesetzt wird. Die kollektiv gewonnene Verhandlungsstärke der Belegschaft kann auch dazu benutzt werden, eine Art Tauschgeschäft mit dem Management einzugehen, dessen Verhandlungsbasis lautet: Bereitschaft zur (sozialbedingten) Leistungssteigerung und Innovation im Gegenzug für Lohnverbesserungen, Arbeitsplatzsicherheit und Aufstiegschancen. Diese Austauschbeziehung erklärt die wechselseitige Bindung, die die Arbeitsmarktparteien auf dem internen Markt eingehen; denn der Tauschakt ist nur solange und soweit wirksam, als von beiden Seiten kooperiert wird.

b) Die horizontale (nicht-hierarchische) Dimension

Die zweite, horizontale Dimension interner Arbeitsmärkte ist in der Arbeitsmarktforschung bislang wenig beachtet worden, obgleich die über sie erzielten Anpassungsleistungen mit hoher Wahrscheinlichkeit die der ersten

Dimension bei weitem übersteigen. Bei dieser zweiten Dimension handelt es sich um innerbetriebliche, arbeitskraftbezogene Anpassungsvorgänge, die nicht mit Lohngruppen- oder Statuswechsel verbunden sind. Es sind vielmehr laterale Arbeitskräftebewegungen, die sich auf ein und derselben hierarchischen Ebene des Betriebs vollziehen, wie etwa vorübergehende Umsetzungen, kleinschrittige begrenzte Veränderungen von Arbeitsanforderungen, Qualifikation oder Personaleinsatz. Manchmal tritt die horizontale Mobilität ungeplant auf und ergibt sich aus unkalkulierbaren, plötzlich eintretenden ad hoc-Anpassungserfordernissen, teilweise ist sie aber auch geplant, wenn etwa gezielt ein Beschäftigter in mehreren Abteilungen oder Arbeitsbereichen eines Betriebs eingesetzt wird, damit er den Betriebsablauf kennenlernt oder die Anforderungen mehrerer Arbeitsplätze beherrscht (z.B. Springer).

Bedingt sind solche ad hoc-Anpassungsanforderungen durch die Störanfälligkeit des Produktionsablaufs oder Leistungsvollzugs, durch Produktwechsel, Eilaufträge oder Sonderanfertigungen, durch Ausfall oder Unzulänglichkeiten von Zulieferungen, durch Ausfall von Personal infolge von Fehlzeiten etc. In allen diesen Fällen entstehen kurzfristig quantitative und/oder qualitative Anpassungserfordernisse, deren effiziente Bewältigung von einem flexiblen und disponiblen Personaleinsatz abhängig ist (vgl. hierzu die Ausführungen über Mikromobilität in Teil A, Kapitel I).

Beispiel: Horizontale Mobilität in der Zurichterei (Adjustage) eines Röhrenwerkes

Herr Klimek hatte als Anhänger am Kran angefangen. Dieser Arbeitsplatz war ein typischer Einstiegsarbeitsplatz für die Zurichterei. Er wurde mit dem niedrigsten Lohn bezahlt, verlangte relativ wenig Qualifikationen, da die Arbeit des Anhängers der Kranführer, der seine Anweisungen vom Vorarbeiter erhielt, steuerte. An diesem Arbeitsplatz lernte Herr Klimek die räumliche Verteilung der Arbeitsplätze in der Adjustage kennen und durch Anschauung die Arbeit an den einzelnen Arbeitsplätzen beurteilen. Er konnte sich gleichzeitig erste Kenntnisse über den relativ undurchsichtigen Materialfluß in dieser Abteilung erwerben. Da dieser Arbeitsplatz von allen Kollegen als Durchgangsarbeitsplatz angesehen wurde, bemühte sich Herr Klimek frühzeitig, einen festen Arbeitsplatz zu bekommen.

Als an der Abstechbank ein Kollege pensioniert wurde, wurde er an die Abstechbank umgesetzt. Er arbeitete dort zunächst als zweiter Mann, d.h. er war den Anweisungen und der Kontrolle eines erfahrenen Arbeiters, des ersten Mannes, unterstellt. Da an der Abstechbank oft weniger zu tun war als an anderen Arbeitsplätzen, wurde er häufig umgesetzt. Nach mehreren Jahren hatte er auf fast allen Arbeitsplätzen einmal gearbeitet. Er konnte sich nicht mehr an Einzelheiten erinnern, da er zu oft gewechselt hatte.

Nach einem Jahr wurde er erster Mann an der Abstechbank. Nach und nach beherrschte er auch alle Tätigkeiten der anderen ersten Leute in der Zurichterei. Nach weiteren drei Jahren wurde Herr Klimek Springer. Damit wurde auch formell seine Qualifikation anerkannt, alle Tätigkeiten in der Adjustage ausführen zu können. Er konnte also auch auf den schwierigsten Arbeitsplätzen eingesetzt werden, wenn ein anderer Arbeiter durch Krankheit oder Urlaub ausfiel. (Aus: Bosch, Lichte 1982, S. 208-209.)

Der gleichsam reziproke Ausdruck des Effizienzgewinns, der durch Personalflexibilität und Kooperation zustande kommt, ist das *Schadensmaß*, das bei fehlender Anpassungsfähigkeit oder mangelnder Zusammenarbeit auftritt. Durch den maximal anfallenden Schaden bemißt sich zugleich die potentielle individuelle bzw. kollektive Verhandlungsstärke der Beschäftigten auf dem internen Markt. Diese kann als »Störpotential« in destruktiver Weise, aber durch Kooperation auch in konstruktiver Weise mobilisiert und genutzt werden. Größtenteils in Abhängigkeit von der Art der Betriebsführung sowie vom System und Stil der kollektiven Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer läßt sich in der Realität eine große Bandbreite unterschiedlicher Grade feststellen, in denen Arbeitskraft in produktiver Weise eingesetzt wird. Schadensmaß bzw. Effizienzgewinn sind besonders hoch in Fällen, in denen mit teuren Rohstoffen oder Halbwaren gearbeitet wird, deren Wert sich durch fehlerhafte Bearbeitung stark reduziert; darüber hinaus sind jene Fälle von Bedeutung, in denen Produktionsergebnis und Arbeitsertrag stark zeitökonomisch bestimmt sind oder in denen die Produktivität nicht so sehr von der Leistung des einzelnen, sondern durch Systemzusammenhang des Arbeitsprozesses von der gemeinsamen Leistung der Belegschaft abhängig ist.

Zwei Fälle seien dabei hervorgehoben: Im ersten Fall geht es um Terminarbeiten. So kann das zu erstellende Produkt oder die Leistung einem zeitbedingten Wertverfall unterliegen, wie z.B. die Herstellung und der Vertrieb von Tageszeitungen; oder es können (wie z.B. im Bausektor) vertraglich festgelegte Liefertermine bestehen, an die Konventionalstrafen geknüpft werden, wenn der Termin nicht eingehalten wird. Zugleich kann mangelnde Termingerechtigkeit auch die Chancen für Anschlußaufträge zunichte machen.

Die zeitökonomische Abhängigkeit der Arbeitsleistung kommt auch jeweils bei einem *hohen Kapitaleinsatz* in der Produktion ins Spiel. Hohe Kapitalausstattung von Arbeitsplätzen bedeutet fixe Kosten, die sich nur in dem Maße amortisieren, in dem die Anlagen stetig genutzt werden. Dies gilt für anlagenintensive Produktion ebenso wie beispielsweise für Hafenarbeiten, bei denen es darauf ankommt, Schiffe, in denen viel Kapital gebunden ist, nicht nur durch rasches Löschen und Beladen für den nächsten Einsatz wieder flott zu machen, sondern auch teure Hafenliegegebühren möglichst gering zu halten.

Die Kapitalintensität der Produktion ist seit Beginn der Industrialisierung mächtig angewachsen. Das pro Arbeitsplatz eingesetzte Kapital im deutschen warenproduzierenden Gewerbe wuchs zwischen 1895 und 1980 von 10,7 auf 78,3 Tsd. DM (in Preisen von 1970). Allein seit Bestehen der Bundesrepublik bis zum Jahr 1980 hat sich die Kapitalintensität mehr als vervierfacht (vgl. Kleber, Stockmann 1986, S. 69).

Aus den mit zunehmender Kapitalintensität vergrößerten Kosten, die bei unsteuiger oder suboptimaler Nutzung des Kapitalstocks entstehen, ist die These

abgeleitet worden, daß mit dem Kapitalwachstum auch die Bedeutung betriebsinterner Arbeitsmärkte zunimmt (Deutschmann, Schmiede 1983, 1. Kapitel).

Die Erfordernisse, das Sachkapital möglichst kontinuierlich zu nutzen und Arbeitsleistungen terminabhängig oder planmäßig zu bewerkstelligen, können sich kombinieren, so etwa im Eisenbahn-Personenverkehr.

In all diesen Fällen ist die Anpassungskapazität des internen Markts gefordert, sei es durch quantitative Anpassungsflexibilität mittels Überstunden, Sonderschichten, temporären Umsetzungen, Aushilfen etc. oder durch die Mobilisierung des qualitativen Arbeitsvermögens im Zuge rascher Problemlösungen oder Innovationen. Häufig sind diese Arbeitsleistungen keine individuellen, sondern kollektive, durch Teamarbeit zustande gekommene, wie etwa die Behebung eines Maschinenstillstands oder die mit vereinten Kräften geschaffte termingerechte Erledigung eines Auftrags. Dies erfordert in der Regel eine Betriebs- und Arbeitsorganisation, die so aufgabenunabhängig oder aufgabenübergreifend und flexibel wie möglich auf äußere Marktschwankungen, Turbulenzen sowie innere Veränderungen reagiert – durch zumindest partielle Austauschbarkeit von Arbeitskraft innerhalb des betrieblichen Arbeitsmarkts. Dabei kann durch wiederholtes »Üben« der Kooperation in wiederkehrenden Problemlösungsfällen diese Fähigkeit vergrößert werden.

Nicht-hierarchisch organisierte interne Arbeitsmärkte erhöhen die Fähigkeit des Betriebs, Personaleinsatzflexibilität kurzfristig zu organisieren und interne Reserven für Eventualfälle zu schaffen. So muß in automatisierten Produktionssystemen häufig auf »stochastische« Ereignisse reagiert werden, die unvorhersehbar entstehen und nicht im voraus zu kalkulieren sind. Weder ist der Zeitpunkt ihres Auftretens noch ihre Natur voraussehbar. Daraus ergeben sich bei den Arbeitsanforderungen bestimmte Merkmale: Die Arbeiter müssen über ein umfangreiches Repertoire von Kenntnissen und Fertigkeiten verfügen, da die Art der notwendig werdenden Interventionen nicht oder nur begrenzt bekannt ist; sie können nicht der Hierarchie unterstellt werden, da sie unmittelbar auf Ereignisse reagieren müssen, die unregelmäßig und unerwartet auftreten; und sie müssen bevollmächtigt sein, die notwendigen Aufgaben aus eigener Initiative durchzuführen, wofür ihnen Autonomie zugestanden werden muß.

So wird beispielsweise von den Anlagenbesetzungen in der chemischen und erdölverarbeitenden Industrie, die mit der Überwachung, Steuerung und Kontrolle des Produktionsflusses beauftragt sind, ein ungewöhnlich hohes Maß an Flexibilität, Bereitschaft zur Anpassung und Entwicklung von Initiative verlangt. Es gilt in erster Linie, durch möglichst störungsfreies Fahren der sehr teuren Anlagen Ausfallverluste zu vermeiden, denn die Höhe solcher Verluste beläuft sich zumeist auf ein Vielfaches der unmittelbaren Personalkosten.

Arbeitssysteme, in denen abstraktes, systematisches Denken, Umgehen mit Symbolen, schnelle Diagnose, schnelles Reagieren auf Störungen und hohe Verantwortungsbereitschaft verlangt werden, vertragen sich nicht mit einer starren oder einer festen Zuordnung von Arbeitern auf bestimmte Arbeitsplätze; vielmehr verlangen sie reduzierte Arbeitsteilung, Verantwortlichkeit von Arbeitern nicht für bestimmte Arbeitsplätze, sondern für eher umfassende Produktionsabschnitte und Aufgabengebiete bzw. Funktionen, offene Arbeitszuweisung und hohe Austauschbarkeit von Arbeitskräften innerhalb der Funktionsbereiche (Asendorf-Krings 1979; Drexel, Nuber 1979; Kern, Schumann 1984; Düll 1985).

Für die Funktionsfähigkeit betriebsinterner Arbeitsmärkte in der nicht-hierarchischen Dimension ist die Stabilität der Lohnrelationen ebenso wichtig wie für die hierarchisch strukturierten, bei denen feste, kalkulierbare Lohnstrukturen als Anreizfunktion unumgänglich sind. Bei kurzfristigen Anpassungserfordernissen wären die Steuerung der Personalzuweisung und des Personaleinsatzes sowie die Motivierung zu kooperativen Leistungen und Lösungen über den Lohnmechanismus höchst dysfunktional. Es muß meist rasch und unverzüglich gehandelt werden, so daß für die Veränderungen im Lohngefüge gar keine Zeit bliebe. Aber nicht nur technische, auch soziale Gründe sprechen gegen kurzfristige Lohnanpassung. Lohndifferenzen, die in der arbeitsteiligen Kooperation Statusdifferenzen erzeugen, würden die Bereitschaft zur Zusammenarbeit eher behindern als fördern. Jemand, der über den Lohn einen höheren Status erlangt, neigt dazu, diesen zu verteidigen, indem er sein Wissen oder seine Fertigkeiten nicht weitergibt bzw. nicht voll in die jeweils anstehende Problemlösung einbringt. Von daher scheint es vorteilhaft, besonders im Hinblick auf kurzfristige Anpassungsflexibilität, individuelle Lohnkonkurrenz einzudämmen.

c) Verknüpfung der beiden Dimensionen

Nicht-hierarchisch strukturierte interne Märkte können mit hierarchisch organisierten im selben Betrieb koexistieren. Sie können auch systematisch miteinander verknüpft werden in der Weise, daß erstere ein integriertes Subsystem der letzteren bilden. Dies geschieht ganz selbstverständlich, wenn beispielsweise diejenigen Mitarbeiter, die sich im Anpassungs- und Leistungsprozeß auf einer bestimmten Stufe bewähren, bessere Aufstiegschancen erlangen.

Durch die Kombination der beiden Figuren innerbetrieblicher Märkte kann die »Tauschmasse« von Vorteilen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gesteigert werden: Über die Verknüpfung läßt sich zusätzliches Arbeits- und

Produktivvermögen mobilisieren, mithin können weitere Effizienzgewinne realisiert werden, die ihrerseits eine größere Verteilungsmasse für Arbeitnehmer-Gratifikationen bereitstellen.

Ein eindrucksvolles Beispiel eines Beschäftigungssystems, bei dem Flexibilität, die jeweils gegenüber kurzfristigen und längerfristigen Anpassungsproblemen realisiert werden, aufeinander bezogen sind, findet sich bei der *Deutschen Lufthansa*. Beim fliegenden Personal wird die Arbeitskräfteallokation über die Kriterien Erfahrung, Bewährung und Seniorität gesteuert. Die Grundregeln sind in entsprechenden Tarifverträgen unter dem Stichwort »Förderungsaufstieg« festgelegt. Kurzfristig ergeben sich Probleme von Personaldisposition und -einsatz, wenn auf bestimmten Routen oder auf bestimmten Flugzeugtypen Personalengpässe oder -überhänge auftreten. Langfristig geht es um die Optimierung des Aufstiegprozesses (z.B. vom Flugoffizier zum Kapitän oder vom Steward zum Purser). Durch Erweiterung der Qualifikation der Belegschaft konnte die Einsatzfähigkeit vergrößert und damit zugleich Personal- und Flottenkapazität eingespart werden. Weitere Flexibilität wurde durch das sog. »integrierte Fliegen« und durch »group-shifting« auf den beiden im Lufthansa-Konzern zusammengeschlossenen Gesellschaften Lufthansa AG (DLH) und Condor-Flugdienst GmbH (CFG) erzielt. Diese Integration verpflichtet die Beschäftigten einer Gesellschaft zum vorübergehenden Einsatz bei der jeweils anderen, wenn bei der einen Personalbedarf besteht und gleichzeitig bei anderen geeignete Personalressourcen verfügbar sind. Freiwilligkeit für den Personaltransfer hat dabei für die Umsetzung Vorrang vor Abordnung. Durch das group-shifting werden Cockpit-Besatzungen zwischen den beiden Fluglinien ausgetauscht. Die Substitution schafft erweiterte Flexibilität dadurch, daß die Flugzeugtypen der beiden Flotten nicht übereinstimmen und der Tausch teure Qualifizierungserfordernisse überflüssig macht. So wurde u.a. Personal, das für das Fliegen der Boeing 747 qualifiziert ist, der Lufthansa zu Verfügung gestellt, nachdem die Condor im Jahr 1979 einen Gerätewechsel von der B 747 auf die DC 10 vornahm. Die Lufthansaflotte erhielt damit geschultes Personal für die steigende Zahl ihrer Jumbo-Jets, während die CFG keine Rückschulung der dort nicht mehr einsetzbaren Cockpit-Besatzungen vornehmen mußte. Laut Tarifvertrag wurden zwar die freien B 747-Stellen bei der Lufthansa ausgeschrieben, jedoch vorzugsweise von CFG-Piloten besetzt.

Auch für die Eingruppierung und den Aufstieg wird ein kombiniertes Verfahren von Erfahrung (geregelt durch vorgeschriebene Mindestverbleibdauer auf bestimmten Planstellen), Bewährung (Erlangung von Befähigungsnachweisen) und Seniorität (Vorzugsrechte aufgrund des Dienstalters bei Vorliegen entsprechender Erfahrung und Bewährung) praktiziert, das wiederum für beide Fluggesellschaften integriert zur Anwendung kommt. Dabei kann derjenige sein Aufstiegstempo verbessern, der durch freiwilligen Wechsel von Strecken, Flugzeugtypen oder Flotte seinen Erfahrungs- und Bewährungsprozeß beschleunigt. Durch die Zusammenführung des Personals beider Flotten in einer gemeinsamen konzernweiten Senioritätsliste sind zugleich die Kollektivinteressen besser berücksichtigt: Die Beförderungschancen werden erhöht, da im erweiterten internen Arbeitsmarkt häufiger Vakanzen auf höheren Stellen auftreten, die Arbeitsplatzrisiken werden zugleich gemindert und gleichmäßig auf das Cockpit-Personal im Konzern verteilt. Die Angleichung der Laufbahnmöglichkeiten beendete die Unzufriedenheit, die vorher bestand, als man bei der einen Gesellschaft schneller Kapitän werden konnte als bei der anderen.

Das Beispiel verdeutlicht, wie sich auf internen Arbeitsmärkten

(a) kurzfristige, durch Arbeitskräftebewegung in der horizontalen Dimension realisierte, und langfristige, in der vertikalen Dimension erzielte Flexibilitätserträge miteinander verkoppeln lassen und wie

(b) Arbeitgeber und Arbeitnehmer daraus gemeinsame Vorteile ziehen können.

Diese Vorteile setzen indes die Schließung des internen Arbeitsmarktes nach außen voraus.

Am stärksten entwickelt ist die Verknüpfung von vertikaler und horizontaler Dimension interner Arbeitsmärkte möglicherweise in der japanischen Industrie. Dort basiert der Bewährungsaufstieg in die jeweils nächsthöhere Lohngruppe auf einem differenzierten System der fortlaufenden oder periodischen Personalbeurteilung des Beschäftigten durch den oder die Vorgesetzten. Das Betriebsalter ist nur einer von mehreren, die Aufstiegschance und –geschwindigkeit bestimmenden Faktoren. Großes Gewicht für die Betriebskarriere haben Loyalität und Anpassungsfähigkeit und -bereitschaft auf den jeweiligen Stufen der Eingruppierung (vgl. Ernst 1986, S. 9ff).

3. Genese und Dynamik betriebsinterner Märkte

a) Ein spezifisches Tauschverhältnis

In allgemeiner Weise kann man die Entstehung und Verfestigung betriebsinterner Arbeitsmärkte auf eine spezifische Tauschbeziehung zwischen den Beschäftigungsparteien zurückführen, bei der durch interne Anpassung und Personalstabilisierung ökonomische Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erzielt werden. Spezifisch ist die Tauschbeziehung insoweit, als ihr eine Rationalität zugrunde liegt, die mit bestimmten inneren und äußeren betrieblichen Bedingungen verknüpft ist. Bei anderen Bedingungskonstellationen entfallen diese Vorteile der Internalisierung, und es entstehen andere Marktstrukturen, wie unstrukturierte oder fachliche Märkte. Betriebsinterne Märkte sind in dem Sinne nicht naturwüchsig.

Das generelle Quidproquo der Tauschbeziehungen lautet zunächst wie beim fachlichen Arbeitsmarkt auch: Gewinn betrieblicher Effizienz gegen Sicherung der Beschäftigung und anderer Vorteile für den Arbeitnehmer, z.B. verbesserte Gratifikation oder Aufstiegschancen. Zunächst entspricht betriebliche Effizienz dem Interesse des Arbeitgebers; Beschäftigungssicherung und Einkommenssteigerungen sind das Anliegen des Arbeitnehmers. Mit wachsender Personalbindung entfaltet der betriebliche Arbeitsmarkt eine Eigendynamik, bei der sich die Interessenkonstellationen der Beschäftigungsparteien partiell vermischen und vermengen. Auch die Beschäftigten machen sich das Interesse an der Flexibilität des Betriebs zu eigen, da ihr

Beschäftigungsschicksal zusehends mit der Konkurrenzkraft des Betriebs verquickt ist; der Beschäftigte seinerseits ist zunehmend auf die Belegschaft angewiesen und konzidiert weitergehende Sicherheiten oder andere wirtschaftliche bzw. soziale Vorteile für die Beschäftigten.

Die partielle Vermischung der Interessensphären von Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann auch so verstanden werden, daß zu den gegensätzlichen Interessen komplementäre treten; so wird beispielsweise der Beschäftigte von einem bestimmten Beschäftiger dadurch abhängig, daß er infolge der spezifischen Tauschbeziehung auf dem internen Markt mehr erreichen kann und/oder sich zugleich seine externen Beschäftigungschancen verengen oder nicht mehr gleichwertig sind, daß er also Verluste beim Betriebswechsel zu gewärtigen hat. Da aber auch der Beschäftigte von den Beschäftigten abhängig wird, indem letztere einen Wert für den Betrieb bereithalten, über den Außenstehende nicht verfügen, können die Beschäftigten – als einzelne, besonders aber als Kollektiv – daraus eine verbesserte Verhandlungsposition ableiten. Sie können mit diesem »Pfunde« des Wertzuschlags wuchern und bessere Beschäftigungsbedingungen aushandeln, notfalls auch erstreiten.

Allerdings ist es für die Belegschaft nur insoweit vorteilhaft, diese Verhandlungsmacht voll auszuschöpfen, als damit die Wettbewerbsposition des Betriebs auf dem Absatzmarkt nicht beeinträchtigt wird, da mit wachsender Internalisierung ihre Beschäftigungschancen ja eng an die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs gebunden sind. Die reduzierte Konkurrenz der Arbeitskräfte auf dem internen Arbeitsmarkt findet ihren Widerhall in Gestalt einer verschärften *Abhängigkeit der Beschäftigten von den Konkurrenzverhältnissen auf dem Produktmarkt*. Dies bedeutet zugleich, daß das prinzipielle Beschäftigungsrisiko für sie nicht aufgehoben, sondern lediglich verschoben worden ist. In der subjektiven Wahrnehmung und im täglichen Erleben des Arbeitnehmers wird der Betrieb nicht nur zu »seinem« Arbeitsmarkt, durch den die Reichweite seiner Einkommens- und Beschäftigungschancen abgesteckt sind, sondern der Betrieb ist für ihn die zentrale ökonomische Reproduktionsbasis, der gegenüber andere Arbeitgeber entfernt und ohne gleichen Wert erscheinen. Beschäftigungsalternativen bestehen für den Arbeitnehmer primär »im« Betrieb, nicht außerhalb.

Die Beschäftigungssicherung für den Arbeitnehmer auf dem betriebsinternen Arbeitsmarkt ist jedoch nicht nur durch die Existenz und Vitalität des Betriebs bedingt. Sie ist auch in dem Sinne relativ, daß dem Arbeiter im allgemeinen kein ganz bestimmter Arbeitsplatz im Betrieb zugesichert wird. Im Gegenteil, diese Zusicherung würde betriebliche Flexibilität bei Anpassungserfordernissen beschneiden und würde auch dem betrieblichen Selektionsinteresse bei der internen Arbeitskräfteallokation widersprechen; der Arbeitnehmer kann

folglich nur mit einer gewissen Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses als solcher rechnen, er muß innerhalb dieses Arbeitsverhältnisses mit Versetzungen oder Umsetzungen innerhalb einer Abteilung, manchmal sogar mit Versetzungen in völlig andere Bereiche des Betriebs oder in andere Niederlassungen des Unternehmens rechnen.

In Japan bestand besonders nach der zweiten Ölkrise die Sicherheit, die Belegschaftsmitgliedern in Großunternehmen im Rahmen des Prinzips der lebenslangen Beschäftigung grundsätzlich eingeräumt wird, sogar häufig darin, daß überflüssige Mitarbeiter an andere Firmen (oft des gleichen Konzerns) ausgeliehen und in einigen Fällen auch nicht zurückgeholt wurden. Dieser befristete Mitarbeiterverleih wird als »Shukko« bezeichnet (vgl. Anthony 1985, S. 115).

Die Sicherheit des Arbeitnehmers bezieht sich in solchem Falle lediglich darauf, daß das Unternehmen – anders als beim generellen oder fachlichen Arbeitsmarkt – den Beschäftigten nicht ohne weiteres entlassen kann, ihm vielmehr im Rahmen der auf wechselseitiger Bindung basierenden Tauschbeziehung eine Weiterbeschäftigung anbieten muß. Auch wenn der Arbeitnehmer den Betrieb oder das Unternehmen verläßt, besteht in der Regel das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber fort.

Auch der andere Part des Tauschverhältnisses auf internen Märkten, die betriebliche Effizienz, ist in einem spezifischen Sinne zu verstehen. Sie schließt als Effizienzquellen ein:

- (a) die Vermeidung oder Reduzierung von Wiederbeschaffungskosten von Arbeitskraft durch Maßnahmen der Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb,
- (b) das Potential für die Steigerung der betrieblichen Produktivität, das aus der Akkumulation von Qualifikation (Humankapital) durch längerfristiges oder dauerhaftes Arbeiten in einem Betrieb entsteht und das aus der Kooperation und Koordination von Arbeitskräften und durch deren bessere Kenntnis und Beherrschung des betrieblichen Produktionsapparats resultiert.

Darüber hinaus erwächst betriebliche Effizienz in einem weitgefaßten Sinne durch Formen sozialer Kommunikation der Beschäftigten untereinander und durch bestimmte Formen der Konfliktaustragung und Konfliktregelung. Beschäftigungssicherheit wird den Arbeitnehmern manchmal auch deshalb zugebilligt, weil man weiß, daß Unsicherheiten über zukünftige Beschäftigungsperspektiven die Arbeitsleistung oder auch die Anpassungsbereitschaft der Belegschaft mindern oder lähmen.

Im Extremfall kann ein Betrieb sogar deshalb für Internalisierung optieren, weil er sich von Einflüssen des externen Markts abschirmen möchte, von denen er Unruhe, Konflikte oder Machtverluste befürchtet.

So haben beispielsweise in den USA eine Reihe bekannter Unternehmen, wie z.B. IBM, ihren Beschäftigten stets ein vergleichsweise großes Maß an Zugeständnissen bei der Beschäftigungssicherheit und bei den Lohn- und Lohnnebenleistungen erteilt, um eine Gewerkschaft aus den eigenen Betrieben fernzuhalten. Auch in Deutschland sind Fälle bekannt geworden,

in denen sich Unternehmensleitungen der gewerkschaftlichen Organisation ihrer Belegschaften oder der Bildung von Betriebsräten auf aktive Weise widersetzt haben. Der Regelfall besteht aber eher darin, mit den Arbeitnehmervertretungen zusammen betriebliche Arrangements einzugehen, die das Entstehen offener, in ihrer Effizienzminderung schwer kalkulierbarer und schlecht kontrollierbarer Konflikte eindämmen.

In einer Fallstudie über Kranführer in den Häfen der amerikanischen Westküste wurde die Entwicklung betriebsinterner Arbeitsmärkte durch eine Reihe von Beschäftigten als Versuch interpretiert, die Machtbasis der einflußreichen Gewerkschaft der Longshoremen zu unterminieren. Dies geschah dadurch, daß die Ausbildung eingeschränkt wurde, nicht-zertifizierte Kranführer neben zertifizierten eingesetzt und die überbetriebliche Bewegungsfreiheit eines Teils der Arbeiter unterbunden wurden. Über Ausbildung, Zertifizierung und Allokation der Kranführer verfügte vorher ausschließlich die Gewerkschaft (vgl. Finlay 1983).

Auch in der deutschen Wirtschaft gibt es zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften einen Dauerstreit über Art und Kontrolle der Qualifizierungspolitik. Während die Gewerkschaften nachdrücklich auf überbetrieblicher Regulierung bestehen, möchten die Arbeitgeber die Berufsausbildung stärker der einzelwirtschaftlichen Regie der Unternehmen unterstellen (vgl. Sengenberger 1982).

Schließlich ist die in großen japanischen Betrieben übliche Praxis der lebenslangen Beschäftigung von Arbeitskräften im selben Betrieb – vielleicht die extremste Version internalisierter Arbeitsmärkte (vgl. Abschnitt 5) – von manchen Analytikern als gezielte Unternehmensstrategie zur Schwächung der Verhandlungsposition qualifizierter Arbeiter betrachtet worden (vgl. z.B. Cole 1979).

b) Chancen und Gefahren einseitiger und wechselseitiger Bindung von Arbeitskraft

Die Internalisierung von Arbeitsmärkten im Betrieb fußt im wesentlichen auf der Entwicklung spezifischer betriebsinterner Ressourcen, die nicht oder zumindest nicht innerhalb kürzester Zeiträume auswechselbar sind. Diese Ressourcen bestehen entweder in spezifischen Qualifikationen der Arbeitskräfte, die mit spezifischer Arbeitskräfteorganisation oder spezifischen Produkten, Produktionsanlagen, Werkzeugen, Werkstoffen o.ä. verbunden sind, bzw. die auf ihrer bei zunehmender Beschäftigungsdauer wachsenden Kenntnis der Betriebsabläufe beruhen; sie können auch in der Kooperation von Arbeitskräften untereinander oder zwischen Arbeitskräften und Management bestehen, in einer Weise, die die Produktivität von Arbeit und Kapital über das Maß hinausführt, das ohne diese Kooperation zu erzielen wäre. Produktivität in diesem Sinne ist ein gewachsenes soziales betriebliches Produkt. Häufig befruchten und bestärken sich spezifische Qualifikation und Kooperation auch wechselseitig und erweitern die Chance für den Betrieb, sich durch differenziertes Arbeitsvermögen auf Absatzmärkten, teils auch auf Beschaffungsmärkten, spezifische Vorteile zu sichern.

Die Steigerung betrieblicher Effizienz – was nicht mit Effizienz überhaupt gleichzusetzen ist – ist jedoch unabdingbar an die Kontinuität der Beschäfti-

gung derjenigen gebunden, die spezifische Befähigungen aufweisen oder durch Kooperation die Produktivität steigern. Dies setzt den Nichtaustausch und damit eine *wechselseitige Bindung* von Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus, die aufrechterhalten wird, solange und soweit den Beteiligten Vorteile daraus erwachsen. Diese Effizienzquellen bilden autonome Beweggründe für die Internalisierung, d.h. die Immunisierung der Beschäftigungsverhältnisse gegen Knappheitsbedingungen auf dem externen Arbeitsmarkt. Sie unterscheiden sich damit von den Motiven der Internalisierung, die in Abhängigkeit stehen zur äußeren Arbeitsmarktlage und die lediglich einseitige Bindung von Arbeitnehmern an Arbeitgeber herstellen. Einseitige Bindung eines Arbeitnehmers an einen bestimmten Betrieb kann durch spezifische Nachfrage-Angebotsverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt induziert werden, allgemein durch solche nämlich, die dem Arbeitskraftanbieter Alternativen für eine Beschäftigung versagen oder erschweren. Dies ist dann der Fall, wenn z.B. am Ort nur ein Beschäftigter in Frage kommt (Fall der Monopsonie); genereller gilt es für eine Käufermarktlage auf dem Arbeitsmarkt, bei der wenigen offenen Stellen viele Bewerber gegenüberstehen. Unter diesen Umständen ist ein Arbeitnehmer kaum zum Betriebswechsel geneigt, er muß vielmehr am Fortbestand seines gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnisses interessiert sein. Der beschäftigende Betrieb kann die Lage nutzen, um entweder die Löhne niedrig zu halten oder – soweit dafür durch bindende Tarifvereinbarungen der Weg verstellt ist – den einzelnen unter besonderen Leistungsdruck stellen. Kommt der Arbeitnehmer diesen Anforderungen nicht hinreichend entgegen, kann er gegen andere, extern in großer Zahl verfügbare Arbeitskräfte ausgetauscht werden. Der Beschäftigter wird ggf. auch Personalrotation betreiben, um den Beschäftigten die Disziplinierungsfähigkeit des Marktes, die »Marktheitsche«, vor Augen zu führen.

Dieser Fall, das Lohn-Leistungsverhältnis im Sinne des Unternehmens dadurch zu verbessern, daß man die externe Arbeitsmarktlage auf die Beschäftigung im Betrieb durchschlagen läßt, ist jedoch nur dann gegeben, wenn der Arbeitgeber kein besonderes Interesse an der Beschäftigung bestimmter Personen hat, der Personalaustausch kostenlos ist und ohne nennenswerte negative Folgen für die Arbeitsmarktposition des Arbeitgebers bleibt. Sobald ein Arbeitnehmer einen spezifischen Wert für den Betrieb darstellt, weil er Teil eines kooperativen, produktivitätsfördernden betrieblichen Arbeitsverbunds ist oder aufgrund effizienzsteigernder spezifischer Kenntnisse und Fähigkeiten nicht ohne Kosten ersetzbar ist, tritt eine neue, auf Kontinuität der Beschäftigung gerichtete und gegen die äußere Arbeitsmarktsituation resistente Interessenlage des Betriebs in Erscheinung. Zumindest wird die Schwelle hinausgeschoben, ab der ein Beschäftigter opportunistisch ein für ihn attraktives externes Arbeitskraftangebot zum Austausch gegen vorhandenes Personal nutzt.

Einseitige Interessen an eingeschränktem Personalaustausch kann es auch im umgekehrten Falle knapper Arbeitskraft bei gleichzeitig großer betrieblicher Arbeitskraftnachfrage geben. In diesem Fall wird sich der Beschäftiger mit Einstellungen und Entlassungen zurückhalten, um sich dem von der Verkäufermarktlage ausgehenden Lohndruck des äußeren Arbeitsmarkts möglichst wenig auszusetzen. Diese Konstellation »bindet« den Arbeitgeber an die bestehende Belegschaft, zumindest so lange, wie sich das äußere Verhältnis von Angebot und Nachfrage nicht ändert. So lange es anhält, wird der Betrieb versuchen, seine internen Arbeitskraftressourcen zu erweitern. Er kann dies tun über Maßnahmen, die an sich keine Bindung erzeugen, wie etwa Überstunden, Sonderschichten und betriebsunspezifische Qualifizierung. Derartige Maßnahmen verhindern allerdings nicht die akute Abwanderungsgefahr. Sie steigern sie ggf. sogar, wenn ein Arbeitnehmer damit einen Berufsabschluß (im Falle von Fortbildung oder Umschulung) erwirbt, der seine generellen Verkaufschancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert. Zudem bergen Qualifizierungsmaßnahmen das Risiko in sich, daß die Beschäftigten mit ihnen Ansprüche auf bessere Bezahlung geltend machen.

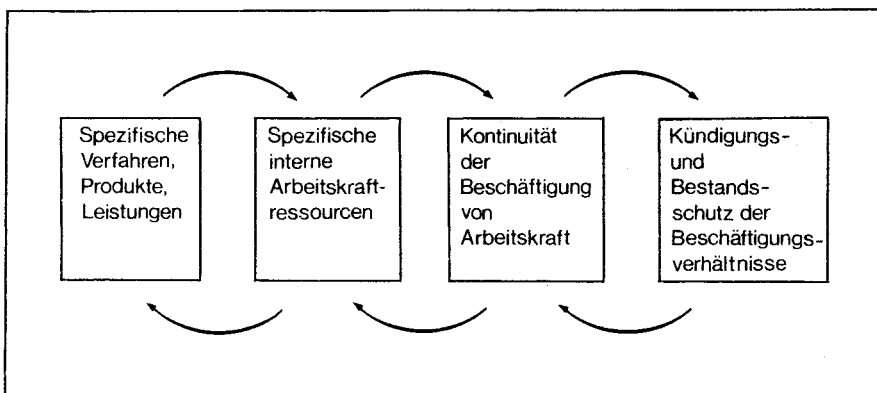
Maßnahmen mit dem Ziel, den Arbeitskraftbedarf intern zu decken, ohne sich den genannten Risiken auszusetzen, richten sich auf interne Bildungsmaßnahmen, die den Außenwert des Beschäftigten nicht erhöhen, also beispielsweise auf betriebspezifische Qualifizierung oder auf Veränderungen der betrieblichen Arbeitsorganisation.

Beide Instrumente sind in den 60er Jahren in der BRD nach Erreichen der Vollbeschäftigung massenhaft eingesetzt worden. Fast alle großen Betriebe, zum Teil auch die mittelgroßen, haben in dieser Periode eigene Weiterbildungseinrichtungen aufgebaut oder ausgebaut, durch die nicht durchweg, aber in beträchtlichem Umfang nicht generelle, arbeitsmarktgängige, sondern eher betriebsbezogene Qualifizierung produziert wurde, die nicht mit überbetrieblich anerkannten Befähigungsnachweisen versehen wurden. Gleichzeitig wurden arbeitsorganisatorische Maßnahmen betrieben, die darauf angelegt waren, die interne Arbeitsteilung in den Betrieben so umzugestalten, daß der Einsatz von Ungelernten (vor allem Hausfrauen und ausländischen Arbeitskräften) ermöglicht oder erweitert wurde. Auf der anderen Seite wurden die beschäftigten Facharbeiter mit mehr dispositiven und planenden Aufgaben versehen und ihnen damit gleichzeitig die Chance höherer Eingruppierung oder des Aufstiegs eingeräumt, was wiederum das Interesse dieser qualifizierten Kräfte am Verbleib im Betrieb förderte (vgl. Sass u.a., 1974).

Die beschriebenen Anpassungsmaßnahmen während der Phase genereller Arbeitskraftknappheit tragen den Keim für eine Internalisierung durch Reduzierung der generellen »Verwertbarkeit« einer Arbeitskraft in sich. Qualifizierung, die lediglich auf die spezifischen Belange und Erfordernisse eines Betriebs orientiert ist, kann betriebliche Eigentümlichkeiten in der Produktion wie auch auf den Absatzmärkten, so z.B. die Einführung und Weiterentwicklung bestimmter Produktlinien, begründen und verstärken (vgl. Doeringer, Piore 1971; Williamson 1981); sie wird auch die Beschäftigten oder die

betriebliche Interessenvertretung dazu veranlassen, mittels kollektiver Vereinbarung einen stärkeren Schutz der Beschäftigungsverhältnisse zu verlangen. Denn mit zunehmender Spezifität von Qualifikation verkleinert sich jener Anteil im gesamten Qualifikationshaushalt einer Arbeitskraft, der anderswohin mitgenommen werden kann bzw. über einen Befähigungsnachweis auf externen Arbeitsmärkten geltend gemacht werden kann.

Schaubild B – 1: Kettenartige Verstärkerprozesse der Internalisierung von Arbeitskraft in den Betrieb



Sind Internalisierungsprozesse erst einmal in Gang gekommen, können sie durch *Komplementäreffekte*, die von diesen Prozessen ausgelöst werden, verstärkt werden. In Schaubild B-1 ist eine solche Wirkungskette aufgezeigt. Spezifische betriebliche Ressourcen können zur Bindung von Arbeitskraft und zu auf Dauer angelegten Beschäftigungsverhältnissen führen; kontinuierliche Beschäftigung kann aber ihrerseits die Spezifität der internen Ressourcen vergrößern und damit wiederum Impulse für die Personalbindung erzeugen. Spezifische Ressourcen strahlen auf das betriebliche Produktionsprogramm oder Leistungsangebot ebenso aus, wie spezifitätsfördernde Beschäftigungskontinuität das Interesse an kollektivrechtlicher Absicherung entfachen.

c) Mikro- und makrobezogene Bedingungen und Kräfte der Internalisierung

Um die Prozeßhaftigkeit und Dynamik der Bildung und Konsolidierung interner Märkte analytisch zu erfassen, ist es nützlich, zwischen mikro- und

makrobezogenen – oder auch: einzel- und gesamtwirtschaftlichen oder zumindest überbetrieblichen – Bedingungen und Impulsen zu trennen.

Als Mikroenergien der Internalisierung kann man jene betrachten, die im Eigeninteresse wie auch unmittelbaren Verfügungs- und Hoheitsbereich des Betriebs liegen, also die Gestaltung der Qualifizierung, Allokation und Entlohnung der Arbeitskräfte, die Arbeitsorganisation, schließlich auch die Gestaltung der Bedingungen auf den eigenen Faktor- und Absatzmärkten, soweit darüber der Betrieb autonom verfügen kann.

Makrobezogene Kräfte der Internalisierung sind generelle, über den Einzelbetrieb hinausweisende, die bei vielen Betrieben ein gleichgerichtetes Verhalten auslösen auf der Basis der strukturellen Bedingungen, die durch die Mikroaktionen selbst geschaffen werden. Makrokräfte basieren auf dem Prinzip der positiven Rückkoppelung: Sie entfachen weitere oder stärkere, gleichgerichtete Impulse; häufig bewirken sie auch einen höheren Grad der Institutionalisierung des internen Markts.

Eine solche generalisierende Bedingung liegt beispielsweise dann vor, wenn in einem örtlichen Arbeitsmarkt einige Beschäftigter durch Verstetigung ihrer Beschäftigung ihren internen Markt nach außen abschließen. Dies führt für die verbleibenden Betriebe dazu, daß ihr externes Angebot geschmälert wird, da nur noch unter den Kosten der Abwerbung die dort gebundene Arbeitskraft für sie zugänglich ist. Die Abwerbung kostet mindestens so viel, wie den Betrieben mit internen Arbeitsmärkten die Bindung ihrer Arbeitskräfte wert ist. Da Außenrekrutierung in diesem Falle schwieriger und teurer wird, werden diese Betriebe sich ihrerseits veranlaßt sehen, die Inanspruchnahme des externen Markts einzuschränken und statt dessen eigenständige interne Arbeitskraftressourcen entwickeln, die sie dann gleichzeitig gegen den Verlust an andere Betriebe sichern müssen.

Ein analoger Mechanismus vollzieht sich für die Arbeitskräfte-seite. Mit der Abschließung einiger Betriebe gegen den äußeren Markt verringern sich in einem lokalen Arbeitsmarktbereich ihre Alternativen, wo sie Beschäftigung finden können. Der externe Arbeitsmarkt ist weniger in der Lage, Beschäftigungssicherung über Austausch bereitzustellen. Die beschäftigten Arbeitnehmer werden deshalb – über ihre betrieblichen Interessenvertretungen (Betriebsräte) – darauf dringen, den Betriebsleitungen jeweils weitergehende Sicherungen abzuhandeln oder Reduzierung des Personals (z.B. über Abfindungszahlungen) zu verteuern. Die (in Deutschland überbetrieblich tätigen) Gewerkschaften werden – partiell auf entsprechenden Druck von Betriebsräten – auf tarifvertraglichem oder gesetzlichem Wege einen verbesserten Kündigungsschutz durchzusetzen versuchen. Diese Situation ist in praktisch allen europäischen Ländern in den 60er und 70er Jahren zu beobachten gewesen. Sie wird

erklärbar vor dem Hintergrund, daß zum Zeitpunkt der rechtlichen Einschränkung oder Verteuerung von Entlassungen bereits auf breiter Basis in all diesen Ländern innerbetriebliche Arbeitsmärkte etabliert waren und damit ein Betriebswechsel für die Arbeitskräfte nicht mehr ohne Qualifikations- und Lohnverlust vollzogen werden konnte. Der Schutz bestimmter Beschäftigungsverhältnisse im Betrieb erschien deshalb präferabel, zumindest aber als Komplementärinstrument notwendig zu einer weiteren Arbeitnehmerstrategie der Beschäftigungssicherung, nämlich der Verbesserung der Mobilitätsfähigkeit der Arbeitskräfte zwischen den Betrieben (vgl. auch Teil A, Kapitel III).

Mit der Internalisierung von Arbeitsmarktprozessen kommen auch die betrieblichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer (d.h. die Betriebs- und Personalräte) relativ zu überbetrieblichen (Gewerkschaften) stärker ins Spiel, wenn Verhandlungsspielräume ausgeschöpft werden sollen. Qualifizierung, Allokation und Entlohnung werden zu (stärker autonomen) innerbetrieblichen Entscheidungssphären, und da diese von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich gestaltet sind, muß zwangsläufig die betriebliche Interessenvertretung in diesem Gestaltungsspielraum intervenieren, wenn Einflußmöglichkeiten der Arbeitnehmer gewahrt bleiben sollen. In der Bundesrepublik wurde dieser Umstand u.a. in der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 1972 manifest, als dem Betriebsrat erweiterte Einflußmöglichkeiten in der betrieblichen Personalplanung zugestanden wurden.

Die Durchsetzung oder Erweiterung des betrieblichen Kündigungs- und Bestandsschutzes ist, wie in Teil A dargelegt, keineswegs der alleinige, in vielen Situationen nicht einmal der günstigste Weg, um Beschäftigungssicherheit und andere Vorteile für die Arbeitnehmer zu erzielen. Sind aber betriebliche Arbeitsmärkte aufgrund eines längeren Wirkens starker einzelwirtschaftlicher Kräfte erst einmal etabliert, so schwindet die Effektivität alternativer Formen der Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen.

Im einzelnen ist die Wirkung der Impulse eines Kündigungs- und Bestandsschutzes hinsichtlich der Internalisierung von Arbeitsmärkten von der Ausgestaltung der einschlägigen Bestimmung abhängig. So können flächendeckende, gesetzliche und kollektivrechtliche Normierungen zur Folge haben, daß mit der generellen Gültigkeit und Verbindlichkeit der Bestimmung auch solche Betriebe zur Internalisierung ihrer Arbeitsmärkte veranlaßt werden, die aufgrund ihrer produktionstechnischen und organisatorischen sowie ihrer Bedingungen auf dem Markt Internalisierung nicht oder nur wenig betreiben würden. Insoweit kann ein genereller Kündigungsschutz eine expansive Wirkung auslösen auf die Etablierung oder Verbreitung betriebsinterner Märkte und wechselseitiger Bindung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Für den Internalisierungseffekt ist ferner ausschlaggebend, wieweit die Bestimmungen des

Kündigungsschutzes, so etwa die Kündigungsschutzfristen oder die Höhe der Abfindungszahlungen im Falle der Entlassung, an die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Beschäftigten geknüpft sind. Schließlich ist von Bedeutung, wie uniform die Normierung über die Betriebe hinweg gestaltet ist und wieweit der Kündigungsschutz substantielle Normen und Standards vorschreibt (wie z.B. Kündigungsschutzfristen) oder lediglich prozedurale Vorgaben darüber enthält, wie im Betrieb in bestimmten Konfliktfällen in Zusammenhang mit einem Personalabbau zu verfahren ist. Verfahrensregeln eröffnen wiederum Spielräume für betriebsindividuelle Ausgestaltung der Personalpolitik.

Im Unterschied zu den angelsächsischen Ländern mit einer starken Gewichtung substantieller Normierung von Beschäftigungsbedingungen (»rule books«) zeigt sich im deutschen Arbeitsrecht generell – und im besonderen im Betriebsverfassungsgesetz – eine unverkennbare Tendenz dazu, neben der Setzung materieller, inhaltlicher Rechtsnormen Verfahrensweisen vorzuschreiben, über die die Beschäftigungsparteien im Betrieb eine Übereinkunft bei Interessenkonflikten zu erzielen haben. Anstatt konkret zu sagen »wie man sich verhalten muß« in einer bestimmten Situation, wird eher vorgegeben, »wie man vor Ort zu einer Verhaltensnorm gelangt«; auf seiten der Beschäftigten besteht in Form der Mitbestimmung ein Rechtsanspruch auf eine solche Regelung (z.B. das Anrecht auf einen Interessenausgleich und einen Sozialplan nach §§ 111-113 Betriebsverfassungsgesetz). Die relative Offenheit der deutschen Betriebsverfassung für solche auf dem Verhandlungswege erreichten spezifischen Lösungen betrieblicher Anpassungs- und Verteilungsprobleme ermöglicht die organisatorische Flexibilität des Betriebs, die dem Gedeihen innerbetrieblicher Arbeitsmärkte förderlich ist.

Die Unterscheidung von mikro- und makrobezogenen Kräften der Genese und Strukturierung betriebsinterner Märkte kann vor dem Trugschluß einer exogenen Erklärung interner Märkte und ihrer Gestaltungswirkungen bewahren. Gelegentlich werden ja betriebsinterne Märkte dem (autonomen) Einfluß von Staat, Gewerkschaften oder innerbetrieblichen Interessenvertretungen zugeschrieben. Dabei wird übersehen, daß interne Märkte infolge der Kräfte, die hier als einzelwirtschaftlich bezeichnet wurden, in Betrieben selbst inszeniert werden oder zumindest Lösungen darstellen, die mit betrieblichen Interessen vereinbar sind bzw. ihnen nicht fundamental widersprechen. Daß der Staat oder die Gewerkschaften Regelungen gegen starken Widerstand der Unternehmen durchsetzen, bildet eher den historischen Ausnahmefall als die Regel. Senioritätsrechte der Arbeitnehmer oder Kündigungsschutzbestimmungen wurden zumeist zu Zeitpunkten durchgesetzt, zu denen sie den Beschäftigten kaum »weh taten«; oder sie stellten rechtliche Kodifizierungen einer

bereits gängigen betrieblichen Praxis dar. Die Bedeutung der rechtlichen Fixierung liegt dann auch zumeist nicht in der Erzeugung der Regelung, sondern in der Verbindlichkeit und relativ größeren Dauerhaftigkeit der Norm. Sie kann nicht ohne weiteres zurückgenommen werden, wenn eine veränderte betriebliche Interessenlage eintritt.

Daß der betriebsinterne Arbeitsmarkt betrieblichen Zielvorstellungen entspricht, impliziert indessen keineswegs, daß diese Form der Arbeitsmarktorganisation die einzige oder gar die jederzeit optimale wäre, um für die Betriebe Effizienz und Herrschaftsinteressen, für die Arbeitnehmer Belange wie Lohnverbesserung und Beschäftigungssicherheit zu wahren. Der betriebsinterne Arbeitsmarkt ist lediglich eine, wenn auch eine verbreitete *Möglichkeit* der Einlösung all dieser Interessen.

Daß interne Arbeitsmärkte zu ihrer Entstehung nicht der staatlichen oder gewerkschaftlichen Geburtshilfe bedürfen, zeigt ihre Existenz in Bereichen und zu historischen Zeitpunkten, in denen es so gut wie keinen gewerkschaftlichen oder kollektiven Einfluß der Arbeitnehmer auf die Gestaltung des Arbeitsmarktprozesses gibt. So sind in den USA auch in sog. »gewerkschaftsfreien« Unternehmen unternehmensinterne Arbeitsmärkte sehr wohl etabliert; sie beinhalten quasi Beschäftigungsgarantien wie auch senioritätsgesteuerte interne Allokation, die gelegentlich sogar wesentlich über das Maß hinausgehen, das in gewerkschaftlich organisierten Betrieben üblich ist.

Der allmählich expandierende Zweig der historischen Arbeitsmarktforschung in der BRD hat in den letzten Jahren reichhaltige Belege dafür erbracht, daß betriebsinterne Arbeitsmärkte auch in früheren Phasen des Industrialisierungsprozesses und in Beschäftigungsbereichen, in denen Gewerkschaften so gut wie keine Rolle spielen, ein verbreitetes Phänomen waren; so etwa in einer Studie über die Krupp'sche Gußstahl-Fabrik für den Zeitraum 1885-1905, in dem relativ geschlossene betriebsinterne Arbeitsmärkte, vor allem im Angestelltenbereich, nachgewiesen wurden (Pierenkemper 1981). Lange Betriebszugehörigkeit paarte sich mit innerbetrieblicher Rekrutierung und innerbetrieblichen Aufstiegen. Ausschlaggebend dafür war die Bedeutung betrieblicher Erfahrungen der Beschäftigten, die gegenüber formaler Qualifikation entscheidend für die Steuerung innerbetrieblicher Mobilität war.

Auch große Unternehmen wie Siemens haben bereits vor dem Ersten Weltkrieg »Internalisierungspolitik« betrieben, gestützt vor allem auf die Kombination von interner Qualifizierung, betrieblicher Sozialpolitik und (bei Siemens) Werkvereinspolitik, mit der man sich vom Einfluß sowohl der Gewerkschaften wie der Arbeitgeberverbände freihalten wollte (vgl. Homburg 1982). In der Chemischen Industrie und Teilen der Textilindustrie ist man von einer im 19. Jahrhundert praktizierten »paternalistischen«, d.h. einseitigen und willkürlichen Form der Integration der Arbeitskräfte zu einer »protektoralen« und eher »partnerschaftlichen« Form wechselseitiger Bindung von Unternehmen und Belegschaft übergegangen (Schulz 1978). Dabei gingen die Unternehmen auch formelle Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten (wie Anspruch auf Pensionierung, Abfindungen oder Dienstalters- und Treuprämien) ein (Fuldat 1926). Der Anteil der bindungswirksamen betrieblichen Sozialleistungen an den genannten Personalausgaben war schon vor dem Ersten Weltkrieg deutlich angestiegen und erreichte während der Weltwirtschaftskrise in den 30er Jahren etwa das heutige Niveau (Hanf 1975).

4. Interne Arbeitsmärkte und Arbeitskräfte Selektion

Die primäre Rationalität innerbetrieblicher Märkte gründet, wie wir gesehen haben, auf der positiven Wechselbeziehung zwischen kontinuierlicher Beschäftigung einer konstanten Gruppe von Arbeitskräften und unterschiedlichen Effizienzgewinnen. Der produktive Beitrag eines Beschäftigten wächst zumindest potentiell mit seiner Beschäftigungsdauer, sei es, weil damit bessere Kenntnisse und Fertigkeiten verlangt werden, um spezifischen Arbeitsanforderungen im Betrieb besser gerecht zu werden, oder sei es, daß man aufgrund eingespielter Arbeitsbeziehungen im Betrieb mit den Arbeitskollegen und den Vorgesetzten besser kooperieren kann und als Team höhere Leistungen erreicht. Diese Primärrationalität betriebsinterner Märkte wird durch eine sekundäre erweitert, die als Folge der Institutionalisierung des internen Arbeitsmarkts durch kollektive Regelungen (z.B. Abfindungszahlungen) den Betrieb mit einer hohen Personalfuktuation bestraft, denjenigen mit stabilen Beschäftigungsverhältnissen belohnt.

Beide genetischen Momente betriebsinterner Märkte begründen spezifische Interessen an der Selektion von Arbeitskräften. Wenn die Produktivität eines Arbeiters nicht bereits beim Eintritt in den Betrieb durch die extern erworbene Qualifikation gegeben ist, sondern erst im Laufe und in Zuge der Beschäftigung durch das Arbeiten an bestimmten Arbeitsplätzen und durch Kooperation mit anderen erworben wird, werden Merkmale wie die prospektive Beschäftigungsdauer, das Lern- und Anpassungsvermögen, Zuverlässigkeit, Arbeitsdisziplin und die Fähigkeit der Einordnung in einen sozialen Arbeitszusammenhang zu wichtigen Kriterien für die Arbeitskräfteauswahl bei Einstellungen, Umsetzungen, Beförderungen und beim Personalabbau. Der Betrieb wird dann einige Mühe darauf verwenden und ggf. auch Ausgaben tätigen, um die verfügbaren Arbeitskräfte für die Rekrutierung in den Betrieb und zur Binnenallokation nach den genannten Kriterien auszuwählen und in eine Art Werthierarchie zu ordnen und einzustufen. Insoweit die betriebliche Lohnstruktur fixiert ist, was ja für die Effizienzsicherung auf innerbetrieblichen Arbeitsmärkten erforderlich ist, kann der Betrieb die individuellen Produktivitätsunterschiede, sofern sie überhaupt technisch ermittelbar und sozial legitimierbar sind, nicht über individuelle Lohndifferenzen ausgleichen. Um so mehr wird der Betrieb darauf bedacht sein, ständig die »richtigen« Arbeitnehmer auszuwählen und intern zu verteilen. Er wird »wählerischer«. Er versucht, das Lohn-Leistungsverhältnis bereits über den »Input«, über die Filterung des Zustroms zum internen Markt, zu beherrschen.

Damit ergibt sich eine grundlegend andere Konstellation für die Arbeitskräfte-selektion als im Falle unstrukturierter Arbeitsmärkte, wo Qualifikation und

Kooperation für das Produktions- und Leistungsergebnis keine bedeutsame Rolle spielen und individuelle, z.B. physische Leistungsunterschiede über Leistungsentlohnung egalisiert werden können, wo – in anderen Worten – über den Output kontrolliert wird.

Solange die Lohnstückkosten sich auf diese Weise angleichen lassen, besteht kein besonderes Interesse des Arbeitgebers an aufwendiger Arbeitskräfte-selektion. Auch beim fachlichen Teilarbeitsmarkt sind Arbeitsplatzanforderungen und Arbeitskräftequalifikationen standardisiert und aufeinander bezogen. Die Arbeitskräfte bringen tendenziell die gleiche Produktivität mit, zumindest in Gestalt gleicher Qualifikationsinhalte und Ausbildungsstandards. Verbleibende Leistungsunterschiede können ebenfalls durch Leistungsentlohnung oder durch Auswechseln von Arbeitnehmern egalisiert werden, so daß auch hier das Selektionsinteresse ein nicht so hohes Gewicht erhält wie auf dem betriebsinternen Markt. Ferner, da die Produktivität auf dem berufsfachlichen Markt ausschließlich oder weitgehend von der Arbeitskraft – statt von der Technologie oder der betrieblichen Arbeitsorganisation – abhängt und die Produktivität durch das regulierte System der Ausbildung und Fortbildung in hohem Maße bestimmt ist, kann die Allokation über die Ausbildung bzw. den Ausbildungsmarkt maßgeblich gesteuert werden. Die Standardisierung von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften sowie die darauf fußende Transparenz erklären auch den Befund, daß für berufsfachliche Teilarbeitsmärkte der Rekrutierungskanal Arbeitsamt eine größere Rolle spielt als bei betriebsinternen Märkten (Biehler u.a. 1981).

Anders liegen die Dinge beim innerbetrieblichen Arbeitsmarkt. Hier wird die Chancenverteilung im wesentlichen über Arbeitgeberentscheidungen auf der Grundlage der oben genannten Selektionskriterien bestimmt. Jüngere Arbeitskräfte werden in der Regel älteren vorgezogen, weil sie eine potentiell längere Beschäftigungsperiode im Betrieb verbringen können. Arbeitskräfte, die als einzelne oder als Gruppen durch sog. statistische (an durchschnittlichem Gruppenverhalten orientierter) Diskriminierung als instabil, unzuverlässig gelten oder aus anderen Gründen nicht auf Dauer integrierbar scheinen, werden ausgemustert. Dies hat dazu geführt, daß Gruppen wie Ausländer und Frauen, soweit man ihnen eine geringere Beschäftigungskontinuität zuweist, selbst bei vergleichbarer oder besserer schulischer und beruflicher Vorqualifikation geringere Chancen hatten und haben, »gute« Arbeitsplätze auf internen Märkten zu erreichen.

Die Personalauswahlpolitik des Betriebs erlangt angesichts der hohen Bedeutung, die bestimmte Eigenschaften oder Verhaltensweisen für die Effizienz des internen Arbeitsmarktes haben, eine herausragende Stellung. Betriebe unternehmen große Anstrengungen, die Rationalität ihrer Selektionspolitik zu erhöhen.

So ist seit den 60er Jahren in der BRD das Instrumentarium der *betrieblichen Personalplanung*, eingeschlossen die Planung der Personalbeschaffung, der Personalentwicklung, des Personaleinsatzes und des Personalabbaus, erheblich erweitert und verfeinert worden, auch mit dem Ziel, bessere Entscheidungsgrundlagen für die Personalauswahl zu gewinnen und Personalfehlentscheidungen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen zu minimieren (vgl. Maase, Schultz-Wild 1980). Die Existenz schriftlicher Personalpläne, die Länge des Planungszeitraums und die Differenziertheit der Pläne sind gute Indikatoren für das betriebliche Interesse, die betriebliche Kompetenz der Personalauswahlpolitik im besonderen sowie die Bedeutung betriebsinterner Arbeitsmärkte im allgemeinen. Auffallend weite Verbreitung und hohe Planungsdichte finden sich vor allem in großen Betrieben und in den Wirtschaftsabteilungen und -unterabteilungen, in denen die Stetigkeit der Nachfrage, die Kapitalausstattung der Arbeitsplätze und das Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte besonders hoch sind (vgl. Schultz-Wild, Sengenberger 1976; Lutz u.a. 1979 b).

Aber nicht nur im Hinblick auf die Binnenallokation von Arbeitskraft, auch in bezug auf das *äußere Rekrutierungsfeld* und die Rekrutierungsquellen, unternehmen Betriebe mit entwickelten internen Arbeitsmärkten spezielle Anstrengungen. Sie sind bestrebt, den Umfang und die Güte ihres äußeren Rekrutierungsfelds zu erweitern bzw. zu verbessern und sich möglichst viele Informationen zu beschaffen und nutzbar zu machen, um über einen möglichst großen Vorrat von geeigneten Bewerbern zu verfügen und daraus eine möglichst optimale Auswahl treffen zu können. Eine dafür geeignete Methode ist die »Erweiterung« oder Ausdehnung des internen betrieblichen Arbeitsmarkts in das lokale Umfeld des Betriebs (Manwaring 1984; Windolf 1982; Windolf, Hohn 1984). Die Erweiterung des internen Arbeitsmarkts bedeutet häufig, daß neu einzustellende Kräfte vorzugsweise aus dem Kreis der Verwandten, Freunde und Bekannten der Belegschaftsmitglieder ausgewählt werden. Dies hat für den Betrieb den Vorteil, daß er Informationen über das potentielle Leistungsvermögen und das individuelle und soziale Verhalten der Arbeitskräfte erlangt, und daß sich diejenigen Mitarbeiter, die als Informanten und Vermittler fungieren, zugleich verantwortlich fühlen für die Verlässlichkeit, Loyalität und die Leistungs- und Kooperationsbereitschaft der von ihnen vorgeschlagenen Personen. Gegebenenfalls unterstützen sie auch aktiv die Integration der »Neuen« im Betrieb. So entsteht eine Art »Betriebsgemeinschaft«, die sich mit den betrieblichen Zielen und Interessen in hohem Maße identifiziert. Unternehmen, die sich vorzugsweise auf den Rekrutierungskanal »Verbindungen« stützen, werden tendenziell zu »Familienbetrieben«, eine Spielart sozialer Schließung im Arbeitsmarkt.

Die Arbeitskräfteversorgung über den Familienkreis der Betriebsangehörigen ist keineswegs ein neues Phänomen, sondern war bereits für die Zeit vor und nach dem Ersten Weltkrieg in Branchen wie der Eisen- und Stahlindustrie, der Chemischen Industrie und der Textilindustrie, in denen sich bereits damals Hinweise auf interne Arbeitsmärkte durch nichtdifferenzierte interne Qualifizierung finden lassen, verbreitet. Umgekehrt war in der

metallverarbeitenden Industrie (mit eher berufsfachlichen Arbeitsmärkten) die Rekrutierung über den lokalen Arbeitsmarkt üblich – und zwar auf der Basis der von den Unternehmen oder Kommunen ausgestellten Arbeitsnachweise (Faust 1982).

Die Bedeutung informeller Netzwerke im Umkreis der Unternehmen – gegenüber formellen, wie etwa öffentlichen Arbeitsverwaltungen, Arbeitsämtern – belegen für die Gegenwart eine Reihe von Befragungen in der BRD, denen zu entnehmen ist, daß ein hoher Anteil der Beschäftigten die gegenwärtige Stelle über beruflich oder privat bekannte Personen erhielt (Noll 1982).

5. Interne Arbeitsmärkte im internationalen Vergleich

In diesem abschließenden Abschnitt soll noch einmal die Mannigfaltigkeit von strukturellen Erscheinungsformen innerhalb des Dachkonzepts »interner Arbeitsmarkt« demonstriert werden. Durch einen internationalen Vergleich innerbetrieblicher Märkte in verschiedenen Ländern sollen nationalspezifische Besonderheiten analysiert werden, die vor allem einen angebotsseitigen Ursprung haben. Es wird gezeigt, daß bei gleichen oder ähnlichen Verhältnissen auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarkts, wie z.B. der Gütermarktstruktur und der Produktionstechnologie, die Strukturmuster interner Märkte mit den zentralen angebotsseitigen Institutionen, wie dem System der schulischen und beruflichen Bildung, dem Arbeitsrecht, dem Wohlfahrtsstaat und schließlich den kollektiven Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern variieren. Der Einfluß solcher institutionellen Beziehungen soll vor allem in bezug auf die Frage geprüft werden, wie in den verschiedenen Industrieländern der Konflikt zwischen Anpassungsflexibilität und Beschäftigungssicherheit gelöst wurde. Wieviel und welche Art von Anpassungsflexibilität wird durch das jeweilige Regelungssystem ermöglicht? Auf welche Weise und in welchem Maß wird das Arbeitnehmerinteresse an Sicherheit eingelöst? Welche ökonomischen und sozialen Folgewirkungen resultieren aus diesen Strukturen, die von den jeweiligen Lösungsmustern hervorgerufen werden?

a) *Interne Arbeitsmärkte und Arbeitsmarktbedingungen in ausgewählten Ländern*

Im Konzert der entwickelten Industrieländer zeichnen sich Struktur und Funktionsweise interner Arbeitsmärkte in der Bundesrepublik Deutschland durch die Betonung der *horizontalen Dimension* interner Märkte aus: Sowohl

Anpassungsflexibilität als auch Beschäftigungssicherheit werden mehr als anderswo über Mobilitäts- und Substitutionsfähigkeit von Arbeitskraft auf dem gleichen beruflichen Bildungsniveau erzielt. Die Austauschfähigkeit richtet sich auf Arbeitskräftebewegungen innerhalb von Betrieben wie auch zwischen Betrieben. Der maßgebliche Grund für die Entwicklung und Akzentuierung der lateralen Achse interner Märkte in der BRD ist darin zu sehen, daß, wie bereits oben angedeutet, Strukturprinzipien berufsfachlicher Märkte auf die Gestaltung betriebsinterner Märkte ausstrahlen bzw. diese durchdringen.

Den institutionellen Hintergrund für dieses Spezifikum in der Gestalt interner Märkte bilden vor allem:

- (a) die Qualifizierung eines großen Teils des Arbeitskräftestocks durch eine vergleichsweise breite, standardisierte berufliche Grundausbildung auch außerhalb von Beschäftigungsbereichen, die in der Bundesrepublik (wie anderswo) berufsfachlich organisiert sind;
- (b) die zwischenbetriebliche Standardisierung der Löhne, Lohnnebenleistungen und vieler anderer Beschäftigungsbedingungen entweder durch zentrale staatliche Regelung oder durch umfassende großflächige überbetriebliche Tarifverträge.

Während die genannten Bedingungen die Offenheit des betriebsinternen zum externen Markt ermöglichen, üben andere institutionelle Gegebenheiten und Kräfte Druck zur Schließung der internen Märkte aus. Dazu gehören in erster Linie

- (c) Bestimmungen des Kündigungs- und Bestandsschutzes, deren Wirkung an den Fortbestand von Beschäftigungsverhältnissen in bestimmten Unternehmen bzw. Arbeitsstätten geknüpft ist;
- (d) ein bestimmter, auf Kooperation und betrieblichen Interessenausgleich gerichteter Stil industrieller Beziehungen auf der Unternehmens- und Betriebsebene, der wesentlich durch rechtliche Vorgaben der Betriebsverfassung bedingt ist.

Die Struktur interner Arbeitsmärkte bewegt sich infolgedessen im Spannungsfeld von »Berufszentrismus« und »Betriebszentrismus«. Zu bestimmten Zeitpunkten und in bestimmten Sektoren des Arbeitsmarkts hat die auf Öffnung gerichtete Berufsorientierung, in anderen Bereichen und in anderen Perioden die auf Schließung und Betriebsidiosynkrasie gerichtete Betriebsorientierung größeres Gewicht.

Dieses besondere Profil interner Arbeitsmärkte in der BRD soll nachfolgend durch Kontrastierung mit den Strukturmerkmalen anderer Industriestaaten verdeutlicht werden.

Interne Beweglichkeit und Austauschbarkeit von Arbeitskräften

Im Gegensatz zu den meisten Industrieländern, in denen die Arbeitskräfte nach Absolvierung einer Schulbildung in ein Beschäftigungsverhältnis eintreten und durch Anlernprozesse praktische, zumeist betriebs-, anlagen- oder arbeitsplatzspezifische Qualifikationen erwerben, zeichnet sich das Qualifizierungssystem in der BRD – und auch in den übrigen deutschsprachigen Ländern – durch ein öffentlich reglementiertes Berufsbildungssystem aus, durch das in den Ausbildungsberufen überwiegend betriebsunspezifische Berufskennntnisse und -fertigkeiten, auch theoretischer Art, vermittelt werden.

Die Berufsausbildung spielt in der BRD nicht nur im Handwerk, sondern auch in der Industrie eine bedeutende und wachsende Rolle, vergleicht man beispielsweise die Ausbildungsintensität in diesem Bereich mit anderen Ländern in der Europäischen Gemeinschaft (vgl. *Tabelle B-1*).

Tabelle B-1: Anteil der Auszubildenden im gewerblichen Bereich des Verarbeitenden Gewerbes in ausgewählten Ländern, 1978

Land	BR Deutschland	Großbritannien	Italien	Frankreich
Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten (in %)	5,1	4,2	1,3	0,4

Quelle: Marsden 1980

Ähnlich wie in Frankreich und Italien ist auch in Japan und den USA die Qualifizierung der Arbeitskräfte größtenteils betrieblich organisiert. Sie beruht auf Anlernung am Arbeitsplatz und im Ergebnis sind die Qualifikationen vergleichsweise unternehmens- oder betriebspezifisch. Die Anlernprozesse stützen sich primär auf hierarchisch gegliederte Arbeitsplatzleiter und entsprechend vertikal gerichtete Mobilitätsketten, die sukzessiven Qualifikationszuwachs im Zuge des betrieblichen Aufstiegs ermöglichen. Die Grundmuster der internen Arbeitsmärkte betonen daher die hierarchische Dimension weit stärker als die nicht-hierarchische.

Die breite, standardisierte und zur selbsttätigen Weiterbildung befähigende berufliche Grundausbildung in der Bundesrepublik erzeugt ein relativ großes Maß an Polyvalenz, d.h. vielseitige Einsetzbarkeit der Arbeitskraft im Betrieb. Diese kommt vor allem qualitativen Anpassungserfordernissen, also der Umstellung auf neue Produkte und Verfahren, entgegen. Die betriebliche Flexibilität wird in vielen Bereichen ferner dadurch verstärkt, daß sich die

Berufsbilder, Ausbildungspläne und Ausbildungsinhalte verwandter Berufe erheblich überlappen und damit gewisse Substitutionsmöglichkeiten geschaffen werden. Nach Plänen aus der jüngsten Zeit soll durch eine Neuordnung der Berufsstruktur und der Ausbildungsordnungen die horizontale Flexibilität weiter erhöht werden. Beispielsweise sollen aus 42 Monoberufen der Metallindustrie sechs Berufe mit insgesamt 16 Fachrichtungen entstehen. Mit dieser Neugestaltung sollen auch die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, die Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation neu zu gestalten und größere Team-, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit zu erreichen.

In *Japan* hat man vor allem in der großbetrieblichen Industrie versucht, entsprechende Fähigkeiten durch geplanten internen Arbeitsplatzwechsel und daran geknüpfte systematische Anlernprozesse heranzubilden und damit gleichfalls breitere Austauschbarkeit und Substitutionskorridore für betriebliche Anpassung zu erzielen.

Die betriebsunspezifische Grundausbildung nach dem dualen System, die in der Bundesrepublik stattfindet, erlaubt allerdings im Vergleich zur japanischen betriebs- und arbeitsplatzbezogenen Qualifizierung eine weit größere Mobilität des Arbeitnehmers über den einzelnen Betrieb hinaus. Von daher besteht auch in Deutschland kein ähnlich großer Zwang zur Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen im jeweiligen Betrieb. In bezug auf die Beschäftigungssicherung kann man, wie in Teil A dargelegt, das deutsche Beschäftigungssystem als ein Mischsystem charakterisieren: Zumindest ein Teil der Beschäftigten wird durch betriebliche Personalstabilisierung sowie durch Kündigungs- und Bestandsschutz vor uneingeschränktem Personalaustausch geschützt; dieser Schutz gilt insbesondere für ältere, von Verschleiß und abnehmendem Leistungsvermögen bedrohte Arbeitnehmer. Zugleich wird aber die Fähigkeit des einzelnen Arbeiters zum Betriebswechsel durch das System der standardisierten Berufsausbildung sowie durch aktive Arbeitsförderung (wie Fortbildung und Umschulung) gestärkt. Die zwischenbetriebliche Mobilitätsfähigkeit kommt eher den jüngeren Arbeitskräften zugute.

Die Qualifizierungssysteme in den beiden Ländern bringen es mit sich, daß anders als im angelsächsischen Bereich Arbeitsplätze nicht so sehr durch Tätigkeits- oder Aufgabenfelder definiert sind, sondern eher durch die qualifikatorische Kompetenz der einzelnen Arbeitskraft bzw. der Arbeitskräftegruppe. Während in angelsächsischen Ländern die Gewerkschaften direkt oder indirekt starken Einfluß auf die Qualifizierung nehmen und die Facharbeiterausbildung sogar weitgehend autonom organisieren und kontrollieren, unterliegt in Japan die berufliche Qualifizierung im Betrieb nahezu ausschließlich der Kontrolle des Managements. Aber auch in der Bundesrepublik bleibt im Rahmen rechtlicher Bestimmungen über Inhalte und Niveau der Berufsausbildung den

Unternehmen bzw. den Betriebsleitungen erheblicher Einfluß auf die Ausbildungskapazität wie auch auf die -qualität im Einzelfall.

Anpassungsvermögen und Beschäftigungssicherheit

Für das Anpassungsvermögen von Betrieben kommt es jedoch nicht nur darauf an, daß die Arbeitskräfte durch ihr Qualifikationspotential zu Anpassung, Umstellung und Umsetzung befähigt sind; die effektive Anpassungskapazität und -flexibilität hängt auch davon ab, ob die interne Flexibilität durch kodifizierte Rechtsnormen oder betriebliche Gewohnheitsrechte wesentlich eingeschränkt sind oder nicht. Beschränkungen der innerbetrieblichen Mobilität und Substitution finden sich vor allem in den Ländern, in denen ein gesetzlicher Beschäftigungsschutz nicht existent oder schwach entwickelt ist; so vor allem in den angelsächsischen Ländern, wo 'job control' und Senioritätsrechte die Funktion der Beschäftigungssicherung übernommen haben, allerdings zu Lasten stark geminderter Anpassungsfähigkeit.

Job Control in Großbritannien

Beschäftigungssicherung über eine normative Fixierung der Arbeitsteilung und der Arbeitsplatzstruktur finden wir vor allem in den angelsächsischen Ländern – und wohl in ausgeprägtester Form in Großbritannien – durch das »job-control-Prinzip«. Dieses Regelungssystem beruht im Kern auf zwei zueinander komplementären Organisationsprinzipien:

- (a) der Abgrenzung von Arbeitsplatzkategorien (»job territory«) durch genaue Festlegung eines einschlägigen Aufgabenspektrums (»demarcation«). Die Arbeitsplätze werden in diesem Falle durch ein Tätigkeitsfeld definiert, nicht etwa durch das Qualifikationsprofil der Arbeitskräfte;
- (b) der Besetzung der Arbeitsplätze einer bestimmten Arbeitsplatzkategorie durch Angehörige einer bestimmten Berufsgruppe, der das ausschließliche Recht zugebilligt wird, diese Arbeitsplätze einzunehmen (»jurisdiction«).

Die Abgrenzung eines Aufgabenfeldes und die Zuständigkeit bestimmter Arbeitskräfte für diesen Arbeitsplatzbereich werden durch rivalisierende Gewerkschaften mit berufsständischer Tradition gefördert. Diese eigentlich für berufsfachliche Arbeitsmärkte kennzeichnenden Organisationsmerkmale haben in Großbritannien auch die innerbetrieblichen Arbeitsmarktstrukturen in hohem Maße vorgeprägt. Sie legen den Betrieb auf eine bestimmte Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation fest, verhindern großräumige Mobilität von Arbeitskraft innerhalb des Betriebs und begrenzen mithin auch das Anpassungsvermögen.

Dem job-control-Prinzip wohnt eine Eigendynamik der Ausweitung inne. Denn wenn erst einmal eine Berufsgruppe ein bestimmtes Tätigkeitsfeld für sich reklamiert und mit Erfolg einen Anspruch auf ein Besetzungsmonopol erhebt, verschärft sie den Wettbewerb um die verbleibenden Aufgabenbereiche im Betrieb. Es liegt folglich nahe, daß auch andere Berufsgruppen versuchen werden, auf gleiche Weise »Eigentumsrechte« an bestimmten Arbeitsplätzen geltend zu machen. Ergebnis dieses Prozesses ist eine strenge Untergliederung des betrieblichen Arbeitsmarkts sowie eine genaue Regelung der Arbeitskräfteallokation.

Die große Verbreitung von Arbeitsmarktstrukturen, die den Organisationsprinzipien fachlicher Märkte entsprechen, erklärt sich trotz Rückgang der craft-unions zumindest teilweise dadurch, daß die Gewerkschaften die Hoheit über die berufliche Qualifizierung der Arbeitskräfte ausüben, also sowohl die Ausbildungsinhalte bestimmen oder beeinflussen als auch die Zahl der Auszubildenden. Aber selbst dort, wo die berufliche Qualifizierung über eine Lehrausbildung («apprenticeship») keine Rolle spielt, also bei den un- und angelernten Tätigkeiten, kommt es in vielen Bereichen zur Herausbildung von Regeln über Einsatzbereiche, Zuständigkeiten, Arbeitstempo, Besetzungsstärke, Umsetzungen usf. auf der Basis eines dezentralen, gruppen- oder berufsbezogenen Verhandlungssystems zwischen Management und Vertretern bzw. Sprechern von Arbeitsgruppen («shop stewards»).

Dieses System des job-control ist besonders resistent gegenüber selbst kleinschrittigen technisch-organisatorischen Anpassungen, da diese im Regelfall Verhandlungen mit den Gewerkschaften oder den betrieblichen Arbeitsgruppen erfordern, deren Sicherheit infolge ihrer starken Bindung an bestimmte Arbeitsplätze oder Tätigkeiten bei jeder Veränderung potentiell gefährdet ist. Die britischen Arbeitgeber haben denn auch wiederholt – teils erfolgreich, teils vergeblich – versucht, in sog. Produktivitätsabkommen den Gewerkschaften größere Flexibilität (im Gegenzug für mehr Lohn und andere Leistungen) abzukaufen. So wurden vor allem in kapitalintensiven, auf Prozeßtechnologie basierenden Branchen (wie Chemie, Mineralölverarbeitung, Eisen- und Stahlherstellung) in den späten 60er Jahren den berufsständischen Gewerkschaften in der Industrie die Arbeitsplatzkontrollrechte regelrecht abgehandelt. An die Stelle von beruflich organisierten Schlossern, Mechanikern, Elektrikern, Installateuren usw., deren Identifikation dem Beruf bzw. der Gewerkschaft galt und für deren Arbeitsplatzsicherung der überbetriebliche Arbeitsmarkt und der uneingeschränkte Betriebswechsel von hoher Bedeutung waren, traten betriebsgebundene »Techniker«, deren Aufgabenzuschnitt und Arbeitszuteilung von den Flexibilitätsbedürfnissen des einzelnen Betriebs her gestaltet wurden und deren Arbeitsmarktperspektive sich jeweils auf diesen einen Betrieb richtete (McKersie, Hunter 1973, S. 115ff). Der Ausverkauf bzw. die Abschwächung der craft principles in einigen Branchen wäre wohl kaum denkbar gewesen ohne staatliche Unterstützung in Form einer Einkommenspolitik, durch die die Zulässigkeit von Lohnerhöhungen vom Nachweis einer Produktivitätsverbesserung abhängig gemacht wurde.

Für die Arbeitnehmer können »Eigentumsansprüche« auf bestimmte Arbeitsplätze oder Tätigkeiten solange einen effektiven Beschäftigungsschutz bieten, solange es die Tätigkeiten als solche in einem bestimmten Umfang gibt. Die offene Flanke dieses Beschäftigungsschutzes besteht in der Möglichkeit, die Tätigkeiten durch Rationalisierung ganz und gar überflüssig zu machen. Dies ist zuletzt in der englischen Druckindustrie deutlich geworden.

Die berufsständischen und gruppenzentrierten Organisationsprinzipien sind heute in der britischen Industrie im Zuge der Schwächung von Gewerkschaften und shop-steward-Bewegung erheblich zurückgedrängt. Andererseits haben sie eine Neubelebung in wachsenden Beschäftigungssektoren, besonders unter den Angestellten und im Dienstleistungsbereich, erfahren. Insgesamt gesehen ist im Verlauf des letzten Vierteljahrhunderts die Bedeutung betriebsinterner Arbeitsmärkte in Großbritannien gewachsen. Ein wesentlicher Einfluß dafür ging von dem staatlichen Versuch aus, durch eine Reihe von Gesetzen zur Beschäftigungssicherung eine rechtliche Grundlage für die Einschränkung der willkürlichen Arbeitgeberkündigung zu schaffen, bzw. die Kündigung durch Abfindungszahlungen zu verteuern. Somit wurde, ähnlich wie in anderen westeuropäischen Ländern, die Beschäftigungs- bzw. Arbeitsplatzsicherheit eher an ein Arbeitsverhältnis in einem bestimmten Betrieb geknüpft.

Tarifvertragliche Senioritätsrechte in den USA

In den Vereinigten Staaten von Amerika hat sich bis in allerjüngste Zeit in weiten Bereichen der Wirtschaft ein anderer Systemzusammenhang von Rigidität und Flexibilität auf

betriebsinternen Arbeitsmärkten behauptet. Dort existieren kaum rechtliche Einschränkungen der Entlassung. Es herrscht das Prinzip »hire-and-fire-at-will«. Es besteht so gut wie kein gesetzlicher Kündigungsschutz oder eine Beschränkung von Betriebsschließungen. Erst in allerjüngster Zeit wurden Bemühungen um rechtliche Schutzbestimmungen bekannt und ein Teil der Unternehmen hat Firmentarifverträge abgeschlossen, in denen im Austausch für mehr interne Anpassungsflexibilität beim Personaleinsatz den Belegschaften partielle, in einigen Fällen sogar sehr weitreichende Beschäftigungsgarantien zugestanden wurden.

Aber in großen Teilen der amerikanischen Wirtschaft ist es nach wie vor üblich, daß der Beschäftigtenstand nahezu beliebig verändert werden kann. Zugleich sind aber dem betrieblichen Management bei der Zuteilung von Arbeitskräften auf Arbeitsplätze vielfach die Hände gebunden. Entlassungen, Umsetzungen, Beförderungen, Abgruppierungen und die Schichtzuweisung werden durch Senioritätsregeln in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit gesteuert. Es ist genau festgelegt, welcher Arbeiter den Arbeitsplatz einnimmt, den ein anderer verläßt. Auch die Wiedereinstellung von entlassenen Beschäftigten unterliegt dem Regelungsprinzip der Seniorität (ein entsprechender Anspruch wird meist nach einer Einarbeitungszeit von einem Jahr erworben). Erst müssen bei Einstellungen alle vormalig Beschäftigten gemäß ihrem Senioritätsstatus berücksichtigt werden, ehe neue Arbeitskräfte von außen herangezogen werden dürfen.

Diese Regeln sind in gewerkschaftlich organisierten Sektoren tarifvertraglich kodifiziert, außerhalb des gewerkschaftlichen Einflßbereichs bestehen dazu keine Rechtsansprüche, dennoch gibt es auch dort Senioritätsregeln, wenn auch mit weniger bindendem Charakter. Die Allokation von Arbeitskräften nach dem Prinzip der Betriebszugehörigkeitsdauer ist mit einer hierarchischen Anordnung von Arbeitsplätzen verknüpft, die wiederum mit der betrieblichen Lohnhierarchie eng korrespondiert. Die bestbezahlten und sichersten Arbeitsplatzkategorien an der Spitze der Hierarchie bleiben den Arbeitskräften mit der längsten Betriebszugehörigkeit vorbehalten, die niedrigstbezahlten und unsichersten Jobs den Betriebsjüngsten. Wenn jemand aus der Arbeitsplatzkette ausscheidet, z.B. derjenige auf dem bestbezahlten Arbeitsplatz, so rücken entsprechend nachgeordnete Kollegen eine Stufe nach oben. Entfällt der oberste Arbeitsplatz, gibt es eine nach unten gerichtete Kettenreaktion und der Betriebsjüngste wird entlassen. Die Senioritätssteuerung kommt auch bei horizontalen Arbeitskräftebewegungen zur Anwendung, wenn beispielsweise zwischen Betriebsabteilungen oder zwischen Betrieben eines Unternehmens umgesetzt wird.

Die Beschäftigungssicherheit, die auf dem Senioritätssystem basiert, ist jedoch meistens in zweifacher Weise relativiert: Die Sicherheit des einzelnen Arbeiters ist von seiner Betriebszugehörigkeitsdauer und der damit bestimmten Position in der Beschäftigungsschlange abhängig; mit zunehmender Seniorität wächst man bei Personalreduzierungen aus der Risikozone heraus und in die Sicherheitszone hinein; die Beschäftigungssicherung ist aber auch in dem Sinne eine bedingte, daß sie vom Ausmaß des Beschäftigungsrückgangs abhängig ist. Bei starken Beschäftigungseinbrüchen – seien sie konjunkturell oder rationalisierungsbedingt – reicht der Personalabbau weit in der Senioritätsleiter hinauf, während man bei starker Beschäftigungsexpansion schnell in sicherere Zonen vorrückt.

Betriebliche Flexibilitätsinteressen werden durch dieses Allokationssystem in mehrfacher Weise tangiert. Jede nachfrage- oder angebotsseitige Anpassung, auch die kleinste Verschiebung, kann große Sekundärbewegungen auslösen. Im Extremfall kann in einem Betrieb mit 100 Beschäftigten der Wegfall eines Arbeitsplatzes oder ein ausscheidender Mitarbeiter, der ersetzt werden muß, bis zu 100 Arbeitskräftebewegungen induzieren, die in dem Maße mit Qualifizierungsaufwand verbunden sein können, in dem die Arbeitskräfte auf Arbeitsplätze gelangen, die sie vorher noch nicht innehatten. Um das Ausmaß solcher Folgebewegungen zu reduzieren, ist in der Praxis die Steuerung der Allokation über das Senioritätsprinzip zumeist eingeschränkt worden: sei es durch die Untergliederung des Unternehmens oder Betriebes in mehrere Arbeitsbereiche mit separaten Senioritätssystemen, die dann jeweils

nur Ansprüche auf die Besetzung von Arbeitsplätzen innerhalb dieser Bereiche gewähren und die Sicherheitszonen entsprechend verkleinern; oder indem mehrere Arbeitsplätze zu einer Arbeitsplatzklasse zusammengeführt werden, die im Hinblick auf die Seniorität gleich behandelt wird; oder sei es, daß Seniorität nicht als einziges Allokationskriterium herangezogen wird, sondern in ihrer Steuerungsfunktion dadurch abgeschwächt wird, daß andere Kriterien, wie z.B. die berufliche Vorbildung vor Eintritt in den Betrieb oder individuelle Leistungsmerkmale, bei der Arbeitsplatzzuteilung berücksichtigt werden. Selbst mit diesen Einschränkungen kann die Folgemobilität jedoch beträchtliche Bewegungskosten verursachen.

Seniorität als Grundlage der Beschäftigungssicherung kann noch in einer weiteren Weise flexibilitätshemmend wirken. Da die Beschäftigungssicherheit und der Einkommensstatus eng an den zuteilten Arbeitsplatz oder eine Arbeitsplatzkette gekoppelt sind, darf zur Statussicherung die Arbeitsplatzstruktur möglichst wenig verändert werden. Für das Sicherheitsinteresse des Beschäftigten scheint es günstiger zu stehen, je größer die Zahl der Arbeitsplatzkategorien ist, die einen Senioritätsstatus begründen können und je verbindlicher und abschließlicher die Allokation über das Senioritätsprinzip erfolgt. Denn um so weniger Freiheitsgrade hat das Management, die Beschäftigten gegeneinander auszuspielen oder zu bestrafen, z.B. durch Herabstufung oder durch Zuweisung einer zeitlich ungünstig gelegenen Schicht.

Die Disziplinierung der Arbeiter, die Favorisierung von besonders loyalen Beschäftigten und die Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern war vor Einführung des Senioritätsrechts verbreitete Praxis und der Alptraum vieler Arbeitnehmer (vgl. Köhler 1981, S. 181-229). Historisch gesehen sind in vielen Branchen der US-Wirtschaft Senioritätsregeln keine Erfindung der Gewerkschaften. Diese haben vielmehr Senioritätsregelungen, die das Management informell bereits praktizierte, auf dem Wege tarifvertraglicher Vereinbarungen verbindlicher gemacht. Dies war für viele Gewerkschaften, wie z.B. die Automobilarbeitergewerkschaft UAW lediglich die zweitbeste Lösung zur Erzielung von Beschäftigungssicherheit für ihre Mitglieder, nachdem der eigentlich favorisierte Weg, nämlich die Durchsetzung von Beschäftigungsgarantien in Form des fest vereinbarten Jahreslohns, sich als nicht realisierbar erwiesen hatte.

Extreme betriebliche Arbeitsteilung ist in den USA infolge der großen Tragweite tayloristischer Produktions- und Arbeitsgestaltung stark verankert. Durch die Abhängigkeit der Beschäftigungssicherung von möglichst vielen Arbeitsplatzkategorien, die den Spielraum für willkürliche Managemententscheidungen einengen sollen, wird die betriebliche Arbeitsteilung stabilisiert oder sogar noch erweitert. Dies kann sich für die Produktivität und Anpassungskraft um so nachteiliger bemerkbar machen, je mehr Anpassungsleistungen, etwa infolge von äußeren Markturbulenzen oder Veränderungen von Produkten bzw. Herstellungsverfahren, gefordert sind. Die amerikanische Industrie erfährt ja seit einiger Zeit erhebliche Probleme mit der Wettbewerbsfähigkeit ihrer Industrieprodukte als Folge vergleichsweise niedriger Produktivitätszuwachsrate wie auch durch Modernisierungsdefizite in etlichen Branchen. Die Produktivitätsschwäche ist zum erheblichen Teil auf die Arbeitsmarktstruktur zurückzuführen: Die relativ hohe Instabilität der Beschäftigung läßt gewachsene soziale Beziehungen im Betrieb schwerlich zu; die vergleichsweise weit getriebene Arbeitsteilung und die damit korrespondierenden reduzierten Anforderungsprofile der Arbeitsplätze bieten wenig Lernchancen und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten für die Arbeitskräfte.

In einer Reihe von Industriezweigen sind seit Beginn der 80er Jahre Tendenzen zur Umgestaltung des Beschäftigungssystems erkennbar, die einen neuen Kompromiß zwischen Unternehmens- und Arbeitnehmerinteressen markieren und die sich in Richtung deutscher Beschäftigungsstrukturen bewegen. So sind beispielsweise in der Automobilindustrie neben der Einführung von Mitbestimmung für Arbeitnehmervertretungen neue Tarifverträge abgeschlossen worden, die mehr oder weniger großen Teilen der Belegschaften Beschäftigungsgarantien zubilligen. Dafür mußten die Gewerkschaften Zugeständnisse bei den angestammten

Senioritätsrechten machen, mit der Wirkung, daß der interne Personaleinsatz wesentlich flexibler gehandhabt werden kann. Die Zahl der tarifverbindlichen Arbeitsplatzkategorien ist zurückgefahren worden und anstelle der Betriebszugehörigkeit sind nunmehr andere, stärker leistungsbezogene Selektionskriterien für die Personalpolitik maßgeblich. Der neue trade-off lautet damit: mehr Beschäftigungsschutz durch Einschränkung des Prinzips der Entlassung nach Belieben, aber zugleich größere interne Flexibilität in bezug auf qualitative und quantitative Anpassungsanforderungen.

Sollten sich diese, vorläufig zahlenmäßig begrenzten Modifikationen des traditionellen Beschäftigungssystems in den USA ausbreiten, würde man damit zu Verhältnissen zurückkehren, wie sie informell in Teilen der US-Industrie schon einmal in den 20er Jahren existierten, dann aber unter dem Druck der großen Depression eingangs der 30er Jahre abgeschafft wurden. Die Diffusion dieses Beschäftigungssystems würde zugleich das Grundmuster des Strukturwandels in den USA erheblich variieren, nämlich eine Abkehr bedeuten vom »externen« Strukturwandel durch Reallokation von Kapital und Arbeit zwischen Branchen, Unternehmen und Regionen hin zu einem stärker »internen« Strukturwandel durch Reallokation von Arbeit und Kapital innerhalb von Branchen und Unternehmen (Sengenberger 1986).

Erheblich eingeschränkte Spielräume für das betriebliche Management in bezug auf Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzgestaltung und Personaleinsatz finden sich auch in *Italien* seit Ende der 60er Jahre, als diese Gestaltungsparameter zu Ansatzpunkten für eine kollektivrechtliche Regelung vor allem in großen Industriebetrieben im gewerkschaftlich gut organisierten Norden des Landes wurden. In dieser Hinsicht ist in Italien eine Parallele zu britischen Verhältnissen zu finden, wo gleichfalls betriebliche Arbeitsgruppen durch Verhandlung mit dem betrieblichen Management Vereinbarungen erzielt haben, die sowohl die Tätigkeitsmerkmale von Arbeitsplätzen als auch den Arbeitseinsatz stark reglementiert haben. Allerdings fehlt in Italien die berufsständische Orientierung, die der interessenpolitischen Auseinandersetzung der britischen »shop stewards« zugrundeliegt. Die Regulierungen von Arbeitsplatzstruktur, Arbeitsorganisation und Arbeitskräftezuweisung in italienischen Großbetrieben haben die Unternehmen dazu veranlaßt, Teile der Produktion in kleinere Betriebe und in Regionen auszulagern, in denen der gewerkschaftliche Einfluß schwächer oder nicht existent ist (vgl. dazu Teil C, Kap. III).

Im Vergleich zu Italien und den angelsächsischen Ländern sind dem Management in der *Bundesrepublik* und besonders in *Japan* vergleichsweise wenige bzw. schwache gesetzliche oder kollektivrechtliche Einschränkungen der betrieblichen Dispositionsfähigkeit bei der Gestaltung der internen Arbeitsteilung und der Arbeitsorganisation sowie der Arbeitsplatzzuweisung und des Personaleinsatzes auferlegt. Weder gibt es die strikten Formen von »job-control« noch die relativ starren Allokationsregeln auf der Grundlage von Senioritätsrechten, wenngleich in Japan das Senioritätsprinzip als solches für die Arbeitsplatzuteilung von großer Bedeutung ist. In der Bundesrepublik existiert es in vergleichsweise milder Form in Personalauswahlrichtlinien und in

dem gesetzlichen Gebot der Sozialadäquanz von Personalentscheidungen, bei der das Betriebsalter eines unter mehreren Kriterien ist. Der Seniorität des Beschäftigten kommt jedoch im allgemeinen nicht die Verbindlichkeit und Regelungskraft zu, die in anderen Ländern zu beobachten ist.

Senioritätssysteme sind, wo sie überhaupt Bedeutung haben (wie z.B. in der Eisen- und Stahlindustrie), in der deutschen Industrie informell, in ihrem Geltungsbereich zumeist eng begrenzt, und treten vor allem in krisenhaften Situationen, wie z.B. bei einem Personalabbau, gegenüber der leistungsbezogenen Personalauswahl zurück (vgl. Bosch, Lichte 1982).

Den Beschäftigungssystemen in Japan und der Bundesrepublik ist ferner gemeinsam, daß die Beschäftigungssicherung weniger auf dem Bestand bestimmter Arbeitsplätze im Betrieb oder bestimmten Prinzipien und Regeln der Zuweisung von Arbeitskräften auf Arbeitsplätze basiert, sondern eher auf einer Politik der *Personalstabilisierung*. Diese wird rechtlich gestützt durch teils tarifrechtlich vereinbarte Bestimmungen des Kündigungsschutzes in Form von Kündigungsfristen, Bestimmungen der Zulässigkeit von Kündigungen und Abfindungsleistungen sowie einem generellen, von der Rechtsprechung gestützten Prinzip, nach dem das Repertoire von »weichen« personalpolitischen Maßnahmen auszuschöpfen ist, ehe harte Maßnahmen des Personalabbaus, wie Entlassungen, zur Anwendung kommen. Der dadurch erzeugte rechtliche Druck zur Internalisierung von Anpassung wird darüber hinaus in der deutschen Betriebsverfassung verstärkt durch Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in personellen und sozialen Angelegenheiten sowie durch die gleichfalls betriebsverfassungsrechtliche Möglichkeit der internen Stellenausschreibung und internen Stellenbesetzung.

Die auf Personalstabilisierung gerichteten Beschäftigungsstrategien der Unternehmen sind weder in der Bundesrepublik noch in Japan durch das Arbeitsrecht geschaffen worden. Die rechtliche Kodifizierung hat vielmehr eine bereits bestehende beschäftigungspolitische Praxis gefestigt. Damit wurde erreicht, daß Entlassungen, insbesondere massenhafte Entlassungsaktionen, rechtlich erschwert und (durch gebotene finanzielle Kompensationsleistungen) verteuert werden. Außerdem wurden positive Anreize für die Internalisierung von Anpassung geschaffen. Das hierfür wichtigste arbeitsmarktpolitische Instrument in der Bundesrepublik ist das Kurzarbeitergeld, eine öffentliche Subvention für den Betrieb, der seine eingearbeitete Belegschaft bei vorübergehendem Personalüberhang durchhält, statt sie zu entlassen.

In Japan unterstützt das Arbeitsrecht die in Großbetrieben übliche Praxis der Personalstabilisierung mit dem Ziel der lebenslangen Beschäftigung der Mitarbeiter (»Honko«) ebenfalls dadurch, daß es sich am Prinzip der Vermeidung von Entlassungen und der Präferenzierung weicher vor harten

Abbaumaßnahmen orientiert; seit der Einführung eines Beschäftigungsanpassungsgesetzes im Jahre 1975 wird die interne Umsetzung von Beschäftigten innerhalb von Betrieben und Unternehmen, namentlich in schrumpfenden Branchen und überdurchschnittlich belasteten Arbeitsmarktregionen subventioniert. Die rechtliche Regelung der Beschäftigungssicherung sowie die Elemente einer aktiven Arbeitsförderung üben in beiden Ländern zugleich Druck- und Ziehkkräfte auf die Unternehmen zur Personalstabilisierung sowie zur internen Reallokation von Arbeit und Kapital aus.

3 Eine dritte Parallele zwischen den beiden Ländern ergibt sich dadurch, daß in bezug auf die quantitative Anpassung des betrieblichen Arbeitsvolumens die *kurzfristige Variation der Arbeitszeit* eine große Rolle spielt. Dem Ausmaß wie dem flexiblen Einsatz von Überstunden und Sonderschichten je nach betrieblicher Nachfragesituation stehen in Japan kaum arbeitsrechtliche Hindernisse oder Lohnzusatzkosten in Form von Überstundenprämien entgegen. Der Umfang der Mehrarbeit liegt wahrscheinlich höher als in den meisten anderen Industrieländern; in der Bundesrepublik sind zwar der Mehrarbeit rechtliche Grenzen – wenn auch recht großzügige – gesetzt; allerdings ist auch der Bedarf an Überstunden hier nicht so groß, da die Anpassung über die subventionierte Kurzarbeit nicht allein finanziell attraktiver, sondern auch sozialpolitisch leichter durchsetzbar erscheint. Sie erlaubt zudem die Erhaltung der eingespielten bzw. eingearbeiteten Belegschaft und entfaltet damit langfristig positive Produktivitätswirkungen.

Über Maßnahmen der Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeit in Verbindung mit »weichen« personalpolitischen Instrumenten wie Einstellungsstops, innerbetrieblichen Umsetzungen, überbrückender Qualifizierung etc. wird in der Bundesrepublik ein vergleichbar großer Anpassungsspielraum gegenüber konjunkturell bedingten Nachfrageschwankungen erreicht, der sich durchaus mit der Anpassungskapazität vergleichen läßt, die in den USA über den Personalauf- und abbau erzielt wird. Dies ergab ein Vergleich der Beschäftigungspolitik in der amerikanischen und deutschen Automobilindustrie in der Nachkriegszeit. Die Elastizität der Beschäftigung bezogen auf Produktionsschwankungen betrug je nach Schätzzeitraum in der deutschen Autoindustrie höchstens die Hälfte des entsprechenden Elastizitätspegels der amerikanischen Autoindustrie, darüber hinaus war die Anpassung des Personalstands zeitlich viel stärker verzögert. Hingegen war die Elastizität der bezahlten Wochenstunden in der Bundesrepublik rund doppelt so hoch, so daß die Anpassungsleistung des gesamten Arbeitsvolumens (Beschäftigte x Arbeitszeit pro Beschäftigten) ein ähnliches Niveau in beiden Ländern erreichte (vgl. Köhler, Sengenberger 1983, S. 195ff).

Ein weiteres zentrales Merkmal betriebsinterner Arbeitsmärkte in Japan und der Bundesrepublik ist die »*kooperative Konfliktbewältigung*« (Weltz 1976; Jacobs u.a. 1978, S. 94ff), ein spezifischer Stil der Auseinandersetzung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Diese ist im Falle Japans durch das Vorherrschen von Betriebsgewerkschaften bedingt, in der Bundesrepublik durch die Rechte, Pflichten und Sanktionsmöglichkeiten, die den

Betriebsräten gemäß der Betriebsverfassung zugewiesen sind. Sie fördert in beiden Fällen – wenn auch in Japan weit ausgeprägter – einen betriebsinternen Korporatismus, der dem spezifischen Grundmechanismus einer kollektiven Tauschbeziehung interner Arbeitsmärkte besonders zuträglich ist. Betriebliche Rationalisierungs- und Modernisierungsmaßnahmen werden im Austausch gegen die Zusicherung von möglichst schonenden, negative Personalauswirkungen minimisierenden Folgekosten von den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen verantwortlich mitgetragen und häufig auch mitgestaltet; die Arbeitnehmervertretungen sind in der Regel auch behilflich bei der Legitimierung von Anpassungsmaßnahmen gegenüber der Belegschaft, wie auch bei der sozialen Verteilung der etwaigen Risiken. Im Vergleich zu den USA und Großbritannien, wo im allgemeinen die betrieblichen Arbeitnehmervertreter eher defensiv bestimmte Arbeitsplätze, Allokationspraktiken oder auch die Anwendung bestimmter Herstellungstechniken und -verfahren verteidigen sowie eine Beteiligung an Managemententscheidungen im wirtschaftlichen Bereich zumeist kategorisch ablehnen, gibt es sowohl in Japan wie in der Bundesrepublik zumindest im Ansatz eine – in Deutschland durch die Betriebsverfassung legitimierte – Einflußnahme der betrieblichen Arbeitnehmervertreter in wirtschaftlichen Angelegenheiten.

In Zusammenfassung der gemeinsamen Merkmale der Beschäftigungssysteme in Japan und der Bundesrepublik – auf die Gegensätzlichkeiten zwischen beiden Ländern wird vor allem im abschließenden Teil C eingegangen – läßt sich sagen, daß jeweils ein vergleichsweise hohes Maß interner Anpassungskapazität auf betriebsinternen Arbeitsmärkten vorhanden ist, das maßgeblich getragen wird von kooperativen Arbeitnehmervertretungen, der Fähigkeit zu interner Anpassung und Umsetzung von Personal durch vergleichsweise hohe Polyvalenz der Arbeitskräfte und schließlich durch ein relativ weitgehendes, von der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik gestütztes System der Beschäftigungssicherung. Die genannten Faktoren verstärken sich wechselseitig und finden zudem eine Verankerung und Stabilisierung im Arbeits- und Sozialrecht. Die durch diese Bedingungen erzielbaren Anpassungsleistungen dürften wohl mit entscheidend sein für die hohe internationale Wettbewerbsfähigkeit der beiden Länder in den Industriezweigen, in denen es sowohl auf rasche Reaktions- und Innovationsfähigkeit als auch auf die Einhaltung von Lieferterminen besonders ankommt und in denen Qualitätsprodukte ein entscheidendes Wettbewerbskriterium darstellen.

Das betriebliche Anpassungspotential wird jedoch nicht nur von den Bewegungen und der Beweglichkeit der Arbeitskräfte bestimmt. Der Grad der Arbeitsteilung im Betrieb ist ein weiterer wichtiger Parameter für das Ausmaß von Anpassungsflexibilität. Je weiter die Arbeitsteilung und Arbeitszerlegung vorangetrieben ist, desto mehr Anpassung über Mobilität wird erforderlich, um eine bestimmte Anpassung zu erzielen (vgl. Teil A, Kap. I).

Der Grad der Arbeitsteilung steht in engem Zusammenhang mit dem System der Qualifizierung und der Weise, wie Beschäftigungssicherheit angestrebt wird. Am Beispiel des amerikanischen Senioritätssystems wurde bereits erläutert, daß die Wirksamkeit des Senioritätsprinzips zur Sicherung von Beschäftigung und Einkommen davon abhängt, daß möglichst viele Arbeitsplatzkategorien, also eine weit getriebene Arbeitsteilung, existieren.

Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation in der Bundesrepublik sind im Durchschnitt weniger differenziert als in den USA und vielen anderen Ländern. Dies wird auch durch eine Reihe vergleichender Untersuchungen bestätigt (vgl. z.B. Lutz 1976; Maurice u.a. 1980; Child u.a. 1983; Hotz 1982). Der entscheidende Grund hierfür ist in der größeren Polyvalenz der Arbeitskräfte infolge des beruflichen Bildungssystems zu sehen.

Die deutschen Betriebe kontrastieren in dieser Hinsicht mit denen im jeweils gleichen Wirtschaftszweig in *Frankreich*. Wie durch empirische Untersuchungen nachgewiesen, zeichnen sich französische Betriebe durch einen vergleichsweise hohen Grad horizontaler wie auch vertikaler Arbeitsteilung aus. Sowohl zwischen direkt produktiven Arbeiten in der Fertigung und indirekt produktiven (z.B. Arbeitsvorbereitung oder Wartung und Instandhaltung) als auch vertikal zwischen dispositiven und planenden Aufgaben auf der einen Seite und ausführenden auf der anderen Seite fällt die Arbeitszerlegung und Arbeitszergliederung in französischen Industriebetrieben notwendigerweise hoch aus; Ziel ist es, den Mangel an breiter, umfassender berufsfachlicher Qualifikation auszugleichen und zugleich die betriebspezifische Qualifizierung zu sichern, zu kontrollieren und mit Hilfe von Lohnanreizen zu gratifizieren (Lutz 1976, S. 95ff).

Den ausgeprägten Arbeitsplatzhierarchien entsprechen Regelungen für den Aufstieg im Betrieb in weitgehender Abhängigkeit von der Anciennität der Beschäftigten; die Vereinbarungen stützen sich zumeist auf eine gesetzliche Rahmenregelung mit prozeduralen Vorgaben, die dann auf Unternehmens- und Betriebsebene zwischen Management und betrieblicher Interessenvertretung konkretisiert werden. Die stark betriebsorientierte Qualifizierung und das System der Verbesserung von Beschäftigungs- und Einkommenschancen durch primär innerbetrieblichen Aufstieg auf einer Arbeitsplatzleiter sowie schließlich die vergleichsweise großen hierarchischen Lohndifferenzen bedeu-

ten generell große Verluste an Qualifikation und Einkommen für den Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz in einem bestimmten Unternehmen verliert. Da gleichzeitig die horizontale Mobilitätsfähigkeit der Arbeitskräfte aufgrund mangelnder genereller beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten beschränkt ist, ist es unausweichlich, daß unter diesen Bedingungen die Beschäftigten ein hohes Interesse an der Sicherung ihres betrieblichen Beschäftigungsverhältnisses haben müssen. Die entsprechende Gesetzgebung in Frankreich, ähnlich wie in Italien, schützt denn auch den Arbeitnehmer stärker vor einer Arbeitgeberkündigung als in den übrigen Industrieländern. Besonders massenhafter Personalabbau durch Entlassung ist außerordentlich erschwert; in Frankreich müssen größere Betriebsstillegungen oder Entlassungsaktionen erst von den Behörden genehmigt werden. Das Arbeitsrecht hat durch diese Restriktionen vergleichsweise hohe Mauern zwischen internem und externem Arbeitsmarkt errichtet.

Im französischen Beschäftigungssystem stößt folglich nahezu jegliche Anpassung, die zwischenbetriebliche Arbeitskräftemobilität erfordert, auf erhebliche Hindernisse. Zugleich ist die interne Flexibilität durch Allokationsregeln, die sich auf die Qualifizierung und Beförderung beziehen, eingeschränkt; allerdings verbleiben dem betrieblichen Management Spielräume bei der Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung sowie beim Personaleinsatz.

Qualifizierungssystem, Seniorität und Verdienstprofil

Das betriebsbezogene Qualifizierungssystem in Frankreich impliziert nicht nur eine stark bürokratische Betriebsorganisation, sondern auch wesentlich größere Lohndifferentiale und soziale Ungleichheiten in den Betrieben als beispielsweise in der Bundesrepublik. Ein Indikator für diese Strukturdifferenzen im Grad der Hierarchisierung der Arbeitsplatzstruktur ist das Ausmaß der Abhängigkeit der Verdienste von Industriearbeitern von der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit. Je hierarchischer das Arbeitsplatzprofil, desto stärker variiert die Verdiensthöhe mit der Beschäftigungsdauer; bei flacheren vertikalen Arbeitsplatzprofilen, wie es im Durchschnitt für Produktionsbetriebe in der Bundesrepublik der Fall ist, fällt die Variation der Verdienste nach der Unternehmenszugehörigkeit hingegen viel mäßiger aus.

Der in der Bundesrepublik vorherrschende Typ von Berufsgrundbildung führt dazu, daß ein vergleichsweise großer Teil der Arbeitskräfte gleich zu Beginn ihres Erwerbslebens einen relativ hohen Produktivitätsstandard erreichen und nicht erst – wie in den USA, Frankreich, Italien, Japan oder anderen Ländern mit einer stark firmen- und arbeitsplatzbezogenen Qualifizierung – über längere Anlernprozesse und Berufserfahrung im Zuge des Durchlaufs durch bestimmte, vertikal beordnete Arbeitsplatzketten. Dies bedeutet, daß in diesen Ländern das altersbezogene Produktivitätsprofil anders verläuft als in der BRD.

Tabelle B-2: Senioritätsabhängiger Zuwachs der Arbeitseinkommen männlicher Arbeitnehmer in Japan, USA und der BR Deutschland in ausgewählten Jahren (in %)

Land Datensatz Unternehmensgröße	Japan (1977)	USA (1978)	BR Deutschland Beschäftigten- statistik 1974 1977 1978 1980/82 Allg. Bevölkerungs- umfrage
Art der Seniorität	Unternehmensgröße (Beschäftigte) 10-99 100-999 1000+	Unternehmensgröße (Beschäftigte) 25-99 100-999 1000+	alle Unternehmensgrößen
<i>Berufserfahrung</i>			
– nach 20 Jahren	222,6 203,1 213,9	131,5 84,0 93,0	68,2 77,1 58,3 83,2
– Maximaler Zuwachs nach (...) Jahren	235,6 267,4 242,8 (24) (33) (27)	140,0 98,6 109,7 (25) (30) (30)	– – – –
<i>Unternehmens- zugehörigkeit</i>			
– nach 20 Jahren	148,6 99,2 181,0	52,5 10,2 36,4	– – – –
– Maximaler Zuwachs	150,4 141,0 205,2	57,9 28,9 52,6	– – – –

Quellen: Hashimoto, Raisian 1985, S. 731; Bellmann 1986, S. 16.

Tabelle B-3: Streuung der Verdienste männlicher Industriearbeiter in 38 Wirtschaftszweigen des Produzierenden Gewerbes in ausgewählten Ländern der EG, 1972, nach Qualifikation und Unternehmenszugehörigkeit

Land	gewichteter Variationskoeffizient			
	nach der Qualifikation		nach der Unternehmenszugehörigkeit	
	insg.	nach Ausschaltung der Unternehmenszugehörigkeit	insg.	nach Ausschaltung der Qualifikation
Großbritannien ¹⁾	7,4	n.v. ²⁾	4,9	n.v. ²⁾
Frankreich	16,3	12,5	8,5	6,8
BR Deutschland	13,3	11,7	2,7	0,8
Italien	9,8	6,2	8,1	4,3
Belgien	9,6	6,0	9,3	5,9
Niederlande	8,7	6,4	6,3	4,2

1) 1966

2) nicht verfügbar

Quelle: Marsden 1980, S. 278

Natürlich gibt es auch in der Bundesrepublik Beschäftigungssektoren, in denen schrittweise mehr oder weniger formalisierte und planvolle Anlernprozesse über das »Hochdienen« auf sukzessive anspruchsvollere Arbeitsplätze eine bedeutsame Rolle spielen und diese »Ochsentour« sich in entsprechenden Verdienstverbesserungen widerspiegelt. Dazu gehören vor allem Industriezweige mit Prozeßtechnologie und große Beschäftigungsbereiche des Öffentlichen Dienstes; indes, selbst in diesen Sektoren hat man versucht, eine Berufsgrundausbildung und den Facharbeiterstatus zu etablieren oder zumindest die Laufbahn von bestimmten Bildungsabschlüssen abhängig zu machen.

Das für die BRD spezifische System des Qualifikationserwerbs und die damit korrespondierende Entwicklung der individuellen Arbeitsproduktivität im Erwerbsleben führen zu relativ flachen Alters-Einkommensprofilen der Beschäftigten. Nirgendwo sonst sind Qualifizierung und Verdienstniveau so wenig altersabhängig wie in der Bundesrepublik.

Tabelle B-2 zeigt, daß der Zuwachs der Arbeitseinkommen, den im Durchschnitt ein männlicher Arbeitnehmer nach 20 Jahren Berufserfahrung erzielt, in der Bundesrepublik geringer ist als in den USA und sehr viel niedriger liegt als in Japan. Anders ausgedrückt: In Japan ist das Positionsgefüge bei den Verdiensten, der Verdienstanstieg, der über Aufstieg und damit verbundenen Qualifikationserwerb zu erreichen ist, um ein Mehrfaches größer als in Deutschland.

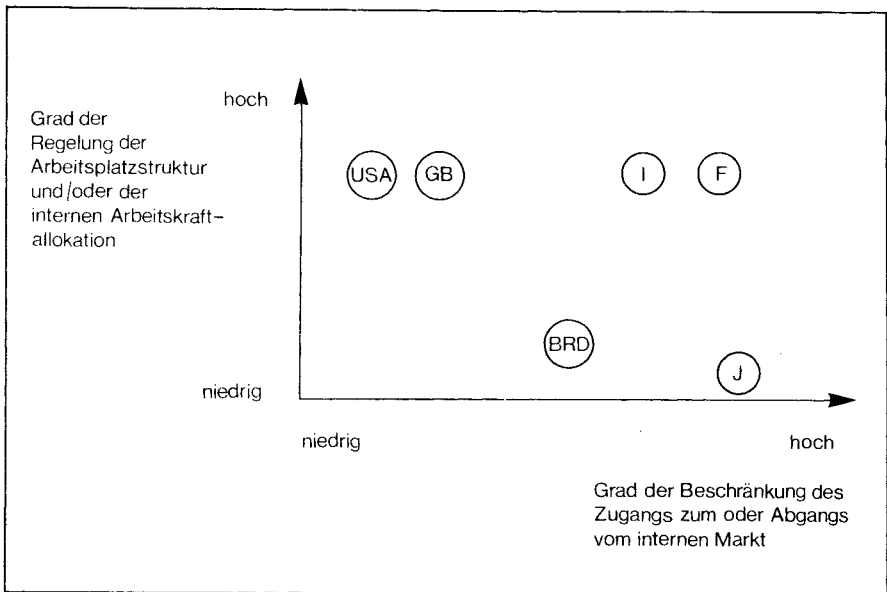
Aus *Tabelle B-3*, in der die Bundesrepublik mit Partnerländern in der Europäischen Gemeinschaft verglichen wird, ist ersichtlich, daß unter diesen Ländern die Bundesrepublik einerseits (nach Frankreich) das Land mit der höchsten Verdienststreuung nach Qualifikationsgraden (Facharbeiter, Angelernter, Ungelernter) ist, daß aber andererseits die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit in der BRD den geringsten Einfluß auf die Verdienststreuung ausübt. Verdienstzuwächse erwirbt man in Deutschland mehr als anderswo dadurch, daß man mehr (formale) Qualifikationen erwirbt und den Qualifikationsstatus wechselt, d.h. einen höheren Berufsbildungsabschluß erwirbt. Altern allein oder senioritätsabhängiger Qualifikationserwerb bringen hier vergleichsweise wenig zusätzliche Verdienstchancen.

Überbetrieblich regulierte Berufsausbildung und relativ flache Verdienstprofile in der BRD haben schließlich zur Folge, daß im Durchschnitt ein Arbeitnehmer weniger große Qualifikationsverluste und Verdiensteinbußen erleidet, wenn er den Betrieb wechselt oder wechseln muß.

Zusammenfassende Betrachtung

In einer synoptischen Betrachtung von Strukturmerkmalen der internen Arbeitsmärkte in den verschiedenen Ländern läßt sich festhalten, daß überall Flexibilität und Rigiditäten koexistieren. Die Rigiditäten fußen auf gesetzlichen und/oder kollektivrechtlichen oder administrativen Bestimmungen, denen aber zumeist eine entsprechende betriebliche beschäftigungspolitische Praxis vorausging. Zwischen den einzelnen Ländern bestehen große Regulierungsunterschiede dadurch, daß in einigen Fällen die potentiellen betrieblichen Gestaltungsspielräume stärker »nach innen«, d.h. durch Restriktionen bei der Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung und/oder der innerbetrieblichen Arbeitsplatzzuteilung eingeengt sind; in anderen Fällen zielt die Wirkung stärker »nach außen«, insoweit durch Beschränkungen des Zugangs zum oder des Abgangs vom internen Arbeitsmarkt der Personalstand nicht beliebig (innerhalb bestimmter Fristen) und nicht kostenlos verändert werden kann. In grober Vereinfachung und Abstrahierung von Branchendifferenzen und unterschiedlicher Behandlung verschiedener Arbeitskräftekategorien innerhalb dieser Länder läßt sich deren Verteilung auf Regulierungstypen zu Beginn der 80er Jahre graphisch wie folgt darstellen (vgl. *Schaubild B-2*).

Schaubild B-2: Art und Grad der Reglementierung betriebsinterner Arbeitsmärkte in Großbetrieben der USA, Großbritanniens, Italiens, Frankreichs, Japans und der Bundesrepublik Deutschland



Die Flexibilitätsspielräume und -maßnahmen stehen in einem reziproken Verhältnis zur Art und Dichte der jeweiligen Regelungen. Bei Existenz von Regeln, die (wie in der Bundesrepublik und besonders in Japan) den Abbau der Belegschaft durch Entlassungen beschränken, bestehen relativ große Freiheitsgrade für interne Anpassung durch Veränderung der Arbeitsorganisation und durch interne Umsetzungen und Versetzungen. Gleichzeitig wird durch vergleichsweise große Polyvalenz in der Arbeitskräftequalifikation der Betrieb zur internen Reorganisation und Reallokation befähigt. Umgekehrt finden wir in den Ländern, in denen im Durchschnitt die interne Flexibilität durch Reglementierung der internen Allokation und/oder der Arbeitsplatzstruktur stärker beengt ist, nur schwache Restriktionen des Arbeitskräfteaustauschs durch Bestimmungen des Kündigungs- und Bestandsschutzes; dies gilt vornehmlich für die USA, in abgeschwächter Weise auch für Großbritannien. In einer dritten Kategorie von Industrieländern schließlich – dazu zählen Frankreich und Italien – waren gegen Ende der 70er und zu Beginn der 80er Jahre die internen Arbeitsmärkte, zumindest im großbetrieblichen Sektor, in allen beiden Dimensionen extensiv geregelt: Es waren sowohl die Kündigungen erheblich

nen Arbeitsmärkte, zumindest im großbetrieblichen Sektor, in allen beiden Dimensionen extensiv geregelt: Es waren sowohl die Kündigungen erheblich erschwert oder verteuert als auch die Gestaltung der Arbeitsplätze, die Zuweisung von Arbeitskräften auf Arbeitsplätze und zum Teil auch der Personaleinsatz durch Kollektiv- und Gewohnheitsrechte geregelt, so daß die betriebliche Flexibilität im Hinblick auf diese betrieblichen Gestaltungsparameter teilweise deutlich reduziert waren. Von daher gesehen ist es nicht überraschend, daß im Verlauf der 80er Jahre in diesen Ländern der Druck auf die Flexibilisierung und Deregulierung von Beschäftigungsbedingungen am stärksten ausgeprägt war.

Ein von praktisch allen anderen untersuchten Ländern abweichendes Strukturmerkmal interner Arbeitsmärkte in der BRD liegt schließlich darin, daß infolge der standardisierten Berufsausbildung vieler Arbeitnehmer und der relativ stark nach Regionen, Branchen und Betriebstypen nivellierten Löhne und Sozialleistungen die Mobilitäts- und Substitutionsfähigkeit von Arbeitskraft zwischen internem und externem Arbeitsmarkt erleichtert wird. Dies ermöglicht nicht nur eine Lockerung der Bindung von Arbeitskräften an bestimmte Betriebe. Es vermindert auch den Widerstand gegen arbeitsplatzsparende technische und organisatorische Veränderungen, insoweit alternative Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen und der bei einem Betriebswechsel zu zahlende Preis für den Arbeitnehmer weniger hoch ausfällt.

b) Einige Implikationen der institutionellen Strukturdifferenzen

Die skizzierten internationalen Unterschiede in der Beschäftigungspolitik der Unternehmen und in der institutionellen Verfassung interner Arbeitsmärkte spiegeln sich wider in einer Reihe von Verhaltensmerkmalen, die sich durch statistische Indikatoren belegen lassen. Die nachfolgenden Zusammenhänge sind entweder ein statistischer Ausdruck oder eine Folgewirkung dieser Unterschiede.

(1) Beschäftigungselastizität in bezug auf Nachfrageschwankungen (= kurzfristige Beschäftigungsfunktionen)

An quantitative, konjunkturzyklische Nachfrage- bzw. Produktionsschwankungen können die Unternehmen ihr Arbeitsvolumen im Prinzip über zwei Parameter anpassen:

- über die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer (= die externe Lösung);
- über die Variation der Zahl der gearbeiteten Stunden (bei unverändertem Beschäftigungsstand) oder durch andere interne Personalmaßnahmen, wie

Tabelle B-4: Ausmaß und Geschwindigkeit von Beschäftigungsreaktionen in den Konjunkturzyklen zwischen 1969 und 1983 in den sieben größten OECD-Ländern

Land	Reaktionsausmaß (= durchschnittliche zyklische Amplituden ¹⁾)						Verzögerung (Lag) der Anpassung der Beschäftigtenzahl	
	Gesamtwirtschaft			Verarbeitendes Gewerbe			gegenüber Bruttoinlandsprodukt (Quartale)	gegenüber der Produktion im Verarb.Gewerbe (Monate)
	Bruttoinlands- prdk. (BIB) (1)	Beschäftigung (2)	Quotient (2) : (1)	Produktion (3)	Beschäftigung (4)	Quotient (4) : (3)		
Japan	5,6	1,9	0,34	17,0	2,5	0,15	0	6
Frankreich	3,9	1,9	0,49	13,5	2,5	0,18	3	9
Italien	8,5	3,0	0,35	19,6	5,1	0,26	2	11
BR Deutschland	7,0	3,2	0,46	13,5	6,5	0,48	3	7
Großbritannien	7,1	3,2	0,45	13,0	7,2	0,55	4	7
Kanada	6,9	4,4	0,64	16,5	10,3	0,62	0	0
USA	8,0	5,0	0,63	18,9	12,9	0,68	1	1
Zusammen	5,6	2,8	0,50	13,0	5,9	0,45	1	6

Quelle: OECD, Employment Outlook, September 1984; und eigene Berechnungen

1) Gemessen durch prozentuale Abweichungen der Minimal- und Maximalwerte von der Trendlinie

Umsetzungen, interne Qualifizierung und diverse arbeitsorganisatorische Maßnahmen (= die interne Lösung).

Die jeweils in einem Wirtschaftszweig oder in einem Industrieland insgesamt vorfindbare Kombination interner und externer Anpassung schlägt sich in der Art, dem Ausmaß und der Geschwindigkeit nieder, mit denen das Arbeitsvolumen an Nachfragevariationen angepaßt wird. Je größer die Abschirmung des internen Markts gegen den externen, desto schwächer und zeitlich stärker verzögert reagiert das Beschäftigungsvolumen auf die Schwankung.

So zeigen sich in *Tabelle B-4* durch das Verhältnis der Ausschläge von Produktion und Beschäftigung jeweils für die gesamten Nationalwirtschaften wie für das Verarbeitende Gewerbe in ausgewählten OECD-Ländern im Zeitraum 1969-83, daß die Beschäftigungselastizitäten international stark differieren und ferner, daß die Größen- und Rangordnung der Beschäftigungselastizität mit den Erwartungswerten vereinbar sind, die man aufgrund der obigen Analyse der institutionellen Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen unterstellen darf.

Diejenigen Länder, in denen – sei es vorrangig durch eine beschäftigungspolitische Strategie der Schließung interner Arbeitsmärkte (wie in Japan), sei es durch einen weitreichenden Kündigungsschutz oder durch Subventionierung interner Anpassungsmaßnahmen (wie in Frankreich und Italien) – die Personalstabilisierung im Konjunkturzyklus eine große Rolle spielt, weisen eindeutig die geringsten Beschäftigungsschwankungen relativ zu den Produktionsveränderungen auf. Zudem ist dort die Anpassungsgeschwindigkeit relativ gering. In den USA hingegen, wo Kündigungen und selbst massenhafte Entlassungen und Betriebsschließungen durch das Arbeitsrecht am wenigstens eingeschränkt sind und weder Meldepflicht noch ein Zwang zum Interessenausgleich besteht, finden wir mit Abstand die größten Beschäftigungsvariationen und zugleich rasche Anpassung des Beschäftigungsvolumens. Dazwischen liegen Länder wie die Bundesrepublik Deutschland und Großbritannien, wo einerseits der Kündigungsschutz de jure und de facto weniger weit entwickelt ist als in den romanischen Ländern, aber andererseits durch eine vergleichsweise stark entwickelte generelle Berufsausbildung im Verarbeitenden Gewerbe der zwischenbetriebliche Personalaustausch geringere Risiken in sich trägt als in Ländern wie Japan, Frankreich und Italien mit primär betriebsbezogenen und betriebsspezifischen Qualifikationssystemen.

In bezug auf die Größen- bzw. Rangordnung der Länder weitgehend ähnliche Ergebnisse erbringt eine Schätzung der Produktionselastizitäten der Beschäftigtenzahl und des gesamten Arbeitsvolumens, gemessen an der Gesamtstundenzahl, für den Zeitraum 1974-83 (vgl. *Tabellen B-5* und *B-6*).

Die in den Tabellen ausgewiesenen Regressionskoeffizienten geben an, um wieviel Prozent sich jeweils die Beschäftigtenzahl bzw. die Zahl der gesamten Arbeitsstunden in dem untersuchten Zeitraum geändert hat, wenn sich das Produktionsvolumen im gleichen Jahr (t) oder im Vorjahr ($t-1$) um 1 % nach oben oder unten verändert hat.

Tabelle B-5: Produktionselastizität der Zahl der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe in ausgewählten OECD-Ländern, 1974 – 83

Land	Konstante	Produktion im gl. Jahr (t)	Produktion im Vorjahr (t-1)	Zeit	R ²	D.W.
Japan	-.133136 (.140953)	.061365 (.012679)	.956269 (.025800)	-.000369 (.0001535)	.9962	1.318
Frankreich	.682965 (.235914)	.067255 (.00125129)	.789733 (.051889)	-.0013032 (.0002613)	.9966	1.173
BR Deutschland	-.0818644 (.082486)	.165106 (.0103618)	.844092 (.0164649)	-.0010355 (.0000847)	.9972	1.912
Großbritannien	-.409543 (.0852378)	.255744 (.0213912)	.0816745 (.022900)	-.0007237 (.0001506)	.9986	2.065
Kanada	.288190 (.170247)	.332461 (.002860)	.595389 (.50262)	-.001969 (.000181)	.9756	1.54
USA	.341092 (.069053)	.375916 (.0149986)	.538534 (.0226509)	-.0018172 (.0000995)	.9931	1.42

Quelle: Hotz-Hart 1987, Kapitel 5, S. 36

Tabelle B-6: Produktionselastizität der Zahl der gesamten Arbeitsstunden im Verarbeitenden Gewerbe in ausgewählten OECD-Ländern, 1974 – 83

Land	Konstante	Produktion im gl. Jahr (t)	Produktion im Vorjahr (t-1)	Zeit	R ²	D.W.
Japan	.860490 (.249625)	.090062 (.034969)	.710730 (.059499)	-.000751 (.000414)	.8790	1.689
Frankreich	.893239 (.335104)	.127240 (.024194)	.683751 (.078781)	-.0026293 (.000583)	.9949	2.664
BR Deutschland	-.231172 (.173401)	.331247 (.0331971)	.701983 (.038876)	-.0023005 (.0002574)	.9844	2.346
Großbritannien	-.801341 (.258989)	.649903 (.0815095)	.479705 (.0709194)	-.00218518 (.0004879)	.9889	1.821
Kanada	.317797 (.177511)	.462308 (.0412761)	.449813 (.059823)	-.002848 (.0002684)	.9721	1.611
USA	.305896 (.089993)	.576495 (.027298)	.338965 (.034281)	-.002994 (.0001637)	.9877	1.743

Quelle: Hotz-Hart 1987, Kapitel 5, S. 35

(2) Beschäftigungsstabilität und Struktur der Arbeitslosigkeit

Eine Gegenüberstellung der durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit und der Arbeitslosenquote in den hier interessierenden Industrieländern macht deutlich, daß die Dauer nur wenig durch das Ausmaß der Arbeitslosigkeit bestimmt wird (vgl. *Tabelle B-7*). So war beispielsweise im Jahr 1982 in Frankreich die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer nahezu viermal so hoch wie in den USA, obgleich zu diesem Zeitpunkt die Arbeitslosenquote unter dem Niveau der Vereinigten Staaten lag. Die Arbeitslosigkeitsdauer muß also auch durch andere Größen wesentlich beeinflußt sein. Die aus der Tabelle ersichtlichen Werte der Arbeitslosigkeitsdauer korrelieren mit jenen kritischen Variablen, die die grundlegenden Unterschiede in den institutionellen Verfassungen der nationalen Arbeitsmärkte bilden: nämlich dem Ausmaß und der Betriebsbezogenheit der beruflichen Qualifizierung von Arbeitskräften und dem Ausmaß der Stabilisierung der Beschäftigung durch unternehmerische Personalpolitik bzw. rechtlichen Beschäftigungsschutz. Aus *Tabelle B-7* läßt sich deutlich eine positive Korrelation der durchschnittlichen Arbeitslosigkeitsdauer und der Stabilität der Beschäftigung im Betrieb (gemessen an der zyklischen Veränderung des Beschäftigtenstands, der Betriebszugehörigkeitsdauer und der Fluktuationsrate) erkennen.

Betriebsspezifische Qualifizierung und senioritätsabhängige Verdienstprofile führen zu durchschnittlich hohen Kosten bzw. Verlusten an Qualifikation und Einkommen bei Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses. Die Chancen, wieder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu finden, sind gering und beeinflussen das Suchverhalten ebenso wie die Intransparenz des externen Arbeitsmarkts als Folge der Betriebsbezogenheit und Schließung interner Märkte.

Dieselben Faktoren nehmen auf die Verteilung der Arbeitslosigkeit Einfluß. Je stärker die Qualifizierung auf schrittweiser Anlernung basiert und betriebsspezifisch ist und je mehr die Beschäftigungssicherheit an die Unternehmens- oder Betriebszugehörigkeit geknüpft ist, desto stärker sind Jugendliche bei der Verteilung der Beschäftigungschancen benachteiligt.

Dies drückt sich in dem Verhältnis der Arbeitslosenquote der Jugendlichen und der Gesamtarbeitslosenquote sowie im Anteil der Jugendlichen (bis 24 Jahre) an der Gesamtzahl der Arbeitslosen aus (vgl. *Tabelle B-7*). Die entsprechenden Werte liegen für alle großen OECD-Länder sehr viel höher als für die Bundesrepublik. (Dies gilt auch für Japan, wenn man berücksichtigt, daß dort die statistisch gemessene Arbeitslosigkeit der Jugendlichen das tatsächliche Ausmaß stark unterrepräsentiert.) Die relativ günstige Position der Jugendlichen in der BRD kann in erster Linie als Folge des Bildungssystems in der Bundesrepublik betrachtet werden: Durch weit verbreitete und inhaltlich breit angelegte Berufsausbildung sind Jugendliche (nach Absolvierung der Ausbildung) relativ begehrte Arbeitskräfte: Ihr Produktivitätsstandard fällt nicht wie bei der Anlernqualifizierung gegenüber dem der älteren Beschäftigten ab; außerdem können sie häufig die jeweils modernsten Kenntnisse und Fertigkeiten vorweisen.

(3) Beschäftigungsstabilität und Arbeitsproduktivität

Schließlich ergibt sich ein auffälliger statistischer Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsstabilität und den durchschnittlichen jährlichen Zuwachsraten bei der Arbeitsproduktivität, wenn man die Rangordnung der Länder, gemessen an den jeweiligen Werten dieser beiden Variablen, für den Zeitraum 1969-83 (bzw. 1982) vergleicht. Länder wie Japan und Frankreich mit der höchsten Stabilisierungsquote der Beschäftigung verzeichneten die größten Wachstumsraten bei der Produktivität, während am anderen Ende der Skala die USA mit den weitaus instabilsten Beschäftigungsverhältnissen deutlich das Schlußlicht des Produktivitätswachstums bildeten (vgl. *Tabelle B-7*).

Nun gibt es sicher mehrere und verschiedenartige Einflußgrößen für die Produktivitätsentwicklung. Allerdings ist die Erklärungskraft der üblichen Größen, die in entwicklungs- oder produktionsökonomischen Modellen zur Bestimmung des Produktivitätsniveaus und -wachstums herangezogen werden (wie die Größen des Kapitalstocks, des Humankapitaleinsatzes, der Ausgaben für Forschung und Entwicklung, der Kapazität usw.), bislang recht unbefriedigend geblieben. Namentlich in den USA hat man sich bemüht, das Rätsel der Produktivitätslücke der amerikanischen Wirtschaft gegenüber anderen Industrieländern zu lösen, was mit den genannten Modellen jedoch bislang nicht gelungen ist (vgl. Nordhaus 1982, S. 131f; Adler 1982, S. 15f).

Daß die Dauer und Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen maßgeblich die Produktivitätsverbesserung des Arbeiters beeinflußt, wird plausibel, wenn man sich vor Augen hält, daß die Leistung der Arbeitskraft vielfach von der genauen Kenntnis und Beherrschung der Produktionsanlagen abhängt und vom Ausmaß der sozialen Kooperation im Betrieb. Beides erfordert stabile und langfristig angelegte Beschäftigungsverhältnisse. Damit läßt sich der Kapitalnutzungsgrad erheblich verbessern, und es können Störungen und Maschinenstillstände vermieden oder rascher beseitigt werden. Umgekehrt hat ein hohes Niveau der Personalfluktuaton zur Folge, daß sich das produktive Arbeitsvermögen der Beschäftigten im Betrieb nicht voll entfalten kann.

C. Teilarbeitsmärkte und Gesamtarbeitsmarkt

Einleitung

Im vorstehenden Teil B wurden drei verschiedenartige Teilarbeitsmärkte vorgestellt: unstrukturierte, fachliche und betriebsinterne Arbeitsmärkte. Es wurde jeweils analysiert, wie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen auf diesen Teilmärkten miteinander in Verbindung stehen und welche Strukturierung die Markttypen annehmen. Es wurde überdies ermittelt, daß bei gleichartigen ökonomischen und technologischen Bedingungen (z.B. in der gleichen Branche) Märkte des gleichen Grundtypus in Korrespondenz mit variierenden institutionellen Bedingungen (z.B. dem System der Berufsausbildung oder dem der industriellen Beziehungen) erheblich voneinander abweichende Strukturen und Funktionsweisen annehmen können.

Die Analyse im Teil B richtete sich im wesentlichen auf die Binnenstruktur von Teilarbeitsmärkten. Dieser Teil C hingegen befaßt sich mit dem Verhältnis von Teilarbeitsmärkten zueinander. Erst die Zusammenschau von *Binnen- und Außenbeziehungen* von Teilmärkten ergibt eine vollständige Analyse der Arbeitsmarktstruktur einer Volkswirtschaft.

Das generelle Ziel der Analyse in diesem Teil richtet sich darauf aufzuzeigen, daß *Art und Ausmaß der Gliederung von Gesamtarbeitsmärkten in Teilmärkte und Segmente* variieren und wodurch diese Variation bestimmt ist. Segmentation im Arbeitsmarkt resultiert aus der Kombination einer dauerhaften, durch massenhaft gleiches Verhalten und mittels institutionalisierter, häufig rechtlich kodifizierter Rahmenbedingungen stabilisierten Differenzierung der Arbeitsplätze mit ungleichen Zugangsmöglichkeiten von Arbeitskräften und Arbeitskräftegruppen zu eben diesen Arbeitsgelegenheiten. Das Gefälle der Arbeitsplätze nach Entlohnung, Stabilität, Qualifizierungs- und Aufstiegschancen usf. bildet das Potential an Segmentierung im Arbeitsmarkt; tatsächliche Segmentation wird indes erst durch Abschließung von Segmenten erzeugt. Wie groß das Arbeitsplatzdifferential ausfällt und mit welchen Mitteln Zugangsbarrieren errichtet werden, ist in den Industrieländern außerordentlich unterschiedlich.

Eine wichtige analytische Unterscheidung ist die zwischen *horizontaler* und *vertikaler* Segmentierung des Arbeitsmarkts. Bei der ersteren ist die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse eher gleichrangig, bei der letzteren unterschiedlich. Der vertikalen Segmentation – oder institutionell verfestigten Ungleichheit – im Arbeitsmarkt gilt nachfolgend unser Hauptaugenmerk. Es wird der Frage nachgegangen, wie weit das in den USA entwickelte duale Arbeitsmarktmmodell für die Bundesrepublik und andere Industriestaaten zur Charakterisierung der Arbeitsmarktstruktur geeignet ist. Das Chancengefüge im deutschen Arbeitsmarkt – so das Ergebnis dieser Analyse – wird vergleichsweise weniger durch eine Hierarchie von Unternehmen und Betrieben geprägt als von einer Hierarchie der Berufsbildungsabschlüsse und des Berufsstatus.

I. Koexistenz von Teilarbeitsmärkten

1. Ein- und zweidimensionale Typologisierung der Arbeitsmarktstruktur

Es gibt verschiedenartige Versuche, den Arbeitsmarkt zu »strukturieren«, d.h. durch Reduzierung der realen Komplexität analytische Ordnung und Übersicht in die Vielfalt der Gestaltungsformen der Arbeitsmarktstruktur zu bringen. Dabei ist hervorzuheben, daß es die »richtige« oder »wahre« Strukturierung nicht geben kann, sondern in einem heuristischen Sinne jeweils nur eine mehr oder weniger »gute«, die möglichst viele Einzelphänomene des Arbeitsmarktprozesses in einem einheitlichen analytischen Raster zusammenführt. Güte kann darüber hinaus auch daran gemessen werden, wie sich ein solches Gliederungsschema für die Zuordnung und Behandlung arbeitspolitischer Fragen eignet.

Im vorhergehenden Teil B wurden drei idealtypische Konstrukte von Teilarbeitsmärkten vorgestellt und jeweils eine Reihe von realen Typen, die sich den idealen Konstrukten mehr oder weniger nähern:

(a) *Der unstrukturierte Arbeitsmarkt* ohne wechselseitige Bindung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, mit ungerichteter Mobilität der Arbeitskräfte. Bei diesem Typus sind noch am ehesten Lohnsteuerung und »Marktförmigkeit« im Sinne des orthodoxen Arbeitsmarktmodells anzunehmen.

(b) *Der berufsfachliche Arbeitsmarkt*, der sich durch eine wechselseitige Bindung von Anbietern und Nachfragern von Arbeitskraft an einen bestimmten Beruf charakterisiert. Die einzelne Arbeitskraft ist von bestimmten Arbeitsplätzen, deren Besetzung einen bestimmten beruflichen Ausbildungsabschluß voraussetzt, nicht aber von einem bestimmten Beschäftigten in diesem Markt abhängig.

Analog ist der Beschäftigte nicht auf einen ganz bestimmten Arbeitnehmer, wohl aber auf Arbeitskräfte mit einer bestimmten zertifizierten Qualifikation

angewiesen. Anpassung erfolgt bei diesem Strukturtypus innerhalb des Berufs bzw. der Branche durch Wechsel des Beschäftigten und durch koordinierte Veränderung oder Modifikation der Qualifikationsausstattung und der Qualifikationsanforderungen der auf dem Teilmarkt auftretenden Arbeitskräfte bzw. Betriebe.

(c) *Der betriebsinterne Arbeitsmarkt*, dessen kennzeichnendes Merkmal die Bindung von bestimmten Arbeitskräften an einen bestimmten Beschäftigten, bei geschlossenen internen Märkten die wechselseitige Bindung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausmacht. Anpassungsvorgänge erfolgen betriebs- oder unternehmensintern über quantitativen oder qualitativen Ausgleich von Angebot und Nachfrage von Arbeitsvolumen. Die Anpassungsvorgänge sind Teil betrieblicher Beschäftigungspolitik, die wiederum mehr oder weniger stark von fixen Lohnstrukturen und institutionellen Beschäftigungsregelungen kanalisiert werden.

Die Arbeitsmarktprozesse der Qualifizierung, Allokation und Entlohnung von Arbeitskraft bilden auf diesen Teilarbeitsmärkten jeweils eine spezifische kohärente Organisationsform, die sowohl die Funktionsprobleme der Flexibilität und Anpassung als auch die der Sicherung von Beschäftigung und Einkommen lösen muß, wobei jeweils spezifische Bindungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern eine zentrale Rolle spielen.

Stellt man die Frage nach dem Verhältnis dieser Teilarbeitsmärkte zum Gesamtarbeitsmarkt, so lassen sich ein- und zweidimensionale Modelle konzipieren. Ein *eindimensionales Modell* des Gesamtarbeitsmarktes würde die drei Teilmarkttypen auf der gleichen analytischen Ebene, eben als drei verschiedene Allokationstypen, ansiedeln. Demgegenüber ließe sich ein *zweidimensionales Strukturbild* dadurch konstruieren, daß man die Organisations- und Funktionsform des jeweiligen Teilarbeitsmarktes mit der Qualität der Beschäftigungsverhältnisse kombiniert. Die Qualität der Beschäftigung läßt sich durch die Höhe der Löhne und Lohnnebenleistungen, durch Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitssicherheit, durch Arbeitsumgebung und Arbeitsbelastungen, durch die Chancen der beruflichen Fortentwicklung, durch den Grad der Autonomie des Arbeitenden bei der Gestaltung seiner Arbeit, den Arbeitsbedingungen etc. zum Ausdruck bringen.

Mit der Qualität der Arbeitsplätze, die für den Arbeitnehmer die »Gratifikationen« aus dem Beschäftigungsverhältnis bestimmen, wird die Dimension der »Wertigkeit« in die Typologie aufgenommen. Unstrukturierte Arbeitsmärkte stünden dann nicht mehr gleichrangig neben berufsfachlichen und betriebsinternen Märkten, insoweit auf den ersteren Arbeitsplätze mit geringeren Gratifikationen anzusiedeln sind und die dort auftretenden Arbeitskräfte vom

Zugang zu betriebsinternen oder berufsfachlichen Arbeitsmärkten abgeschnitten sind. Die hinter dieser Zuweisung stehende Annahme geht von einem positiven Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Zutrittsbeschränkung und der Qualität der Beschäftigungsverhältnisse auf dem Teilmarkt aus. Danach weisen offene Märkte gegenüber geschlossenen inferiore Beschäftigungs- und Arbeitsmarktbedingungen auf.

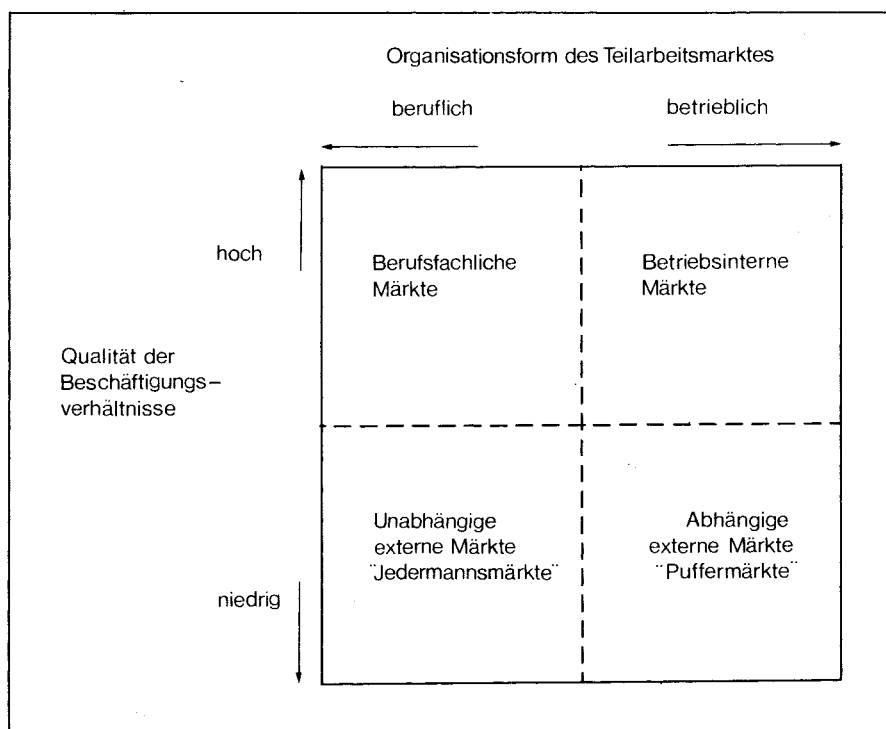
Der externe Sektor qualitativ minderwertiger Beschäftigungsverhältnisse läßt sich noch einmal in ein unabhängiges und ein abhängiges externes Segment untergliedern. Während beim *unabhängigen* Segment die Arbeitsplätze und Arbeitskräfte nicht mit Beschäftigungsverhältnissen in anderen Segmenten in Beziehung stehen, ist dies beim *abhängigen* Segment der Fall. Es verdankt seine Existenz der Tatsache, daß Kostenbelastungen und Risiken im Anpassungsprozeß als Ergebnis spezifischer Arbeitsteilung auf bestimmte Beschäftigungsbereiche abgewälzt werden. Damit werden bestimmte Beschäftigungsverhältnisse stabilisiert oder von Beschäftigungsrisiken abgesichert auf Kosten einer konzentrierten Instabilität in dem benachteiligten Segment. Man kann die aus diesem Umverteilungsprozeß resultierenden Teilmärkte folglich auch als »Puffermärkte« bezeichnen. Der Anlaß zur Abpufferung von Kosten und Risiken kann in (saisonalen oder konjunkturellen) Nachfrageschwankungen, in der Entwicklung und Erprobung neuer Produktionstechniken und -verfahren, aber auch in bestimmten Kosten und Risiken der Arbeitskräftenutzung bestehen. Abpufferung kann inner- und zwischenbetrieblich organisiert werden. Es ist denkbar, daß in allen Betrieben bestimmte Arbeitskräfte oder Arbeitskräftegruppen von den Beschäftigungsrisiken betroffen werden; es ist aber auch möglich, daß durch bestimmte zwischenbetriebliche Arbeitsteilung die Beschäftigungsrisiken bestimmten Betrieben oder Betriebstypen, oder bestimmten Regionen, aufgebürdet werden. In jedem Falle stehen die qualitativ unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse in einem komplementären Verhältnis zueinander: Die Beschäftigungsverhältnisse in dem einen Segment werden in dem Maße verbessert, wie sie im anderen verschlechtert werden.

Die Umverteilung in der Qualität von Beschäftigungsverhältnissen durch Aufteilung von Arbeitsplätzen in »gute« und »schlechte« entspricht dem Grundkonzept des dualen Arbeitsmarktmodells, wie es von Doeringer, Piore und anderen zuerst für die USA entwickelt wurde (Doeringer, Piore 1971; Reich u.a. 1978). Eine der Besonderheiten dieses Modells liegt indessen in der Vorstellung einer starken Kovariation verschiedener Merkmale von Arbeitsplätzen, ebenso wie der Kovariation von Arbeitskräftemerkmalen. Danach kumulieren im *primären Sektor* mehrere »positive« Merkmale von Arbeitsplätzen, etwa gute Bezahlung und Sozialleistungen, Beschäftigungssicherheit und Aufstiegsmöglichkeiten, günstige Arbeitsbedingungen und ein

vergleichsweise großer Gestaltungsspielraum für die Beschäftigten, während im *sekundären* Sektor niedrige Löhne und Lohnnebenleistungen, schlechte Arbeitsbedingungen, wenig Chancen für einen Aufstieg oder für berufliche Entwicklung, wenig Einflußmöglichkeiten auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und starke Arbeitsplatzunsicherheit miteinander kombiniert sind.

Die Zuordnung von Teilarbeitsmärkten gemäß ihrer spezifischen Funktionsweise entlang einer horizontalen Achse und der Qualität der Beschäftigungsverhältnisse entlang einer vertikalen Achse ergibt dann ein viergliedriges Arbeitsmarktmmodell wie in *Schaubild C-1*. Die beiden Achsen sind jeweils als Kontinua zu denken, die fließende Übergänge von real vorfindbaren Arbeitsmärkten (nach Funktionsweise wie auch nach der Qualität der Beschäftigungsverhältnisse) zulassen.

Schaubild C-1: Ein zweidimensionales Modell des Gesamtarbeitsmarkts



Beispielsweise kann in Wechselwirkung mit nationalen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen und Einrichtungen die relative Größenordnung von berufsfachlichen und betriebsinternen Arbeitsmärkten variieren. Teilarbeitsmärkte lassen sich gegeneinander substituieren. Auch das Gewicht des sekundären Arbeitsmarktsektors ist ein »Politikum«. Wieviel Arbeitsverhältnisse jeweils diese Merkmale sekundärer Beschäftigung aufweisen und wie weit diese hinter diejenigen im primären Sektor zurückfallen und von ihnen abgegrenzt sind, wird durch die Regelung und Steuerung des Arbeitsmarktprozesses beeinflusst. Puffermärkte gewinnen in dem Maße an Bedeutung, in dem man die Abwälzung von Kosten und Risiken auf bestimmte Arbeitskräftegruppen oder auf bestimmte Betriebe und Unternehmen ermöglicht und zuläßt. Der sekundäre Sektor ist mithin keineswegs eine natürliche Größe, bedingt etwa durch eine unveränderliche Verteilung menschlicher Fähigkeiten und Leistungsmotivation, oder unabwendbarer Ausdruck einer wie immer definierten Instabilität des Wirtschaftssystems.

2. Verbreitung und Charakteristiken von Teilarbeitsmarkttypen

Seit Beginn der 70er Jahre gibt es in der Arbeitsmarktforschung Bemühungen, die Existenz und Koexistenz von Teilarbeitsmarkttypen in der Bundesrepublik Deutschland nachzuweisen und darüber hinaus die jeweilige Größenordnung der Teilmärkte zu schätzen.

Eine erste Interpretation von Mobilitätsdaten auf der Grundlage des Teilarbeitsmarktkonzepts wurde am ISF München vorgenommen. Die Daten hierfür bezogen sich auf den Wirtschaftsraum Augsburg und entstammen den Jahren 1967 und 1968 (vgl. Lutz u.a. 1973; Lutz, Sengenberger 1974; Weltz 1971). Die Studie führte den Nachweis der großen Bedeutung betriebsinterner Arbeitsmärkte in der Bundesrepublik. Interne Anpassungsvorgänge waren besonders in den Branchen des Öffentlichen Dienstes (Bundesbahn, Bundespost, öffentliche Verwaltung), in der chemischen Industrie und im Verkehrsgewerbe zu finden, während Anpassung über zwischenbetrieblichen Arbeitskräfteaustausch im Bausektor, im Handwerk und im Gaststättengewerbe überwog.

Eine im Untersuchungsansatz ähnliche Studie wurde von Biehler u.a. mit Hilfe einer Auswertung von Personaldaten über Einstellungen, Entlassungen und interne Arbeitskräftebewegungen unternommen (vgl. Biehler, Brandes 1981 und Biehler u.a. 1981). Allerdings wurden nur Fälle interner Mobilität erfaßt, die mit einem Lohngruppenwechsel verbunden waren. Zudem beschränkte sich die Untersuchung auf Arbeitsmarktvorgänge in ausgewählten Arbeitsstätten zweier Regionen der Bundesrepublik. Der Beobachtungszeitraum erstreckte sich auf vier Jahre, beginnend mit dem 30.9.1970.

Dem Untersuchungskonzept lag ein dreigeteilter Gesamtarbeitsmarkt zugrunde, dessen Segmente durch das relative Ausmaß der innerbetrieblichen und außerbetrieblichen

Besetzung von Arbeitsplätzen sowie durch das Qualifikationsniveau der intern und extern rekrutierten Arbeitskräfte definiert wurde. Ein hohes Volumen interner Rekrutierung wurde als Indikator betriebsinterner Arbeitsmärkte gewertet (betriebliches Segment), externe Rekrutierung von Fachkräften als Indiz berufsfachlicher Märkte (berufsfachliches Segment), externe Rekrutierung von nicht fachlich qualifizierten Kräften als Indiz unstrukturierter Arbeitsmärkte (externes Segment) gesehen.

Diese Segmentbildung entspricht weitgehend dem obigen Typologisierungsschema, wobei allerdings in der Untersuchung von Biehler und Brandes nicht explizit zwischen abhängigen und unabhängigen externen Teilarbeitsmärkten unterschieden wurde.

Von den 48 erfaßten Betrieben der Stichprobe wurden von den Autoren acht dem betrieblichen Segment, zehn dem berufsfachlichen Segment, elf dem externen Segment zugeordnet. Die restlichen 19 Arbeitsstätten ließen sich gemäß den gewählten Definitionskriterien keinem Segment eindeutig zuordnen. Bei ihnen spielte mehr als ein Segment eine Rolle, d.h. die Segmentationslinien verliefen eher innerhalb als zwischen den Betrieben, während in den meisten übrigen Betrieben jeweils eines der unterschiedenen Segmente vorherrschend war (Biehler u.a. 1981, S. 80).

Neben der Zuweisung von Betrieben zu den Segmenten wurde auch eine Zurechnung der insgesamt 21.700 Arbeitsplätze vorgenommen. Bezogen auf das Jahr 1970 wurden 25 % dieser Arbeitsplätze im betrieblichen Segment, 31 % im berufsfachlichen und 44 % im externen Segment plziert (Biehler u.a. 1981, S. 107).

Von den Arbeitsstätten, die eindeutig einem Segment zugeordnet werden konnten, waren drei Großbetriebe (mit jeweils über 1.000 Beschäftigten) und fünf Kleinbetriebe (mit jeweils unter 100 Beschäftigten) im betrieblichen Segment. Im berufsfachlichen Segment wurden ausschließlich Kleinbetriebe registriert, darunter primär Unternehmen des Handwerks und Kleinbetriebe mit Einzelfertigung; dem externen Segment wurden sechs Kleinbetriebe, vier Mittelbetriebe (von 100 bis 500 Beschäftigten) und ein Großbetrieb (mit mehr als 1.000 Beschäftigten) zugerechnet, in denen jeweils Serien- und Massenfertigung dominierten (Biehler u.a. 1981, S. 81).

Auch nach angebotsseitigen Merkmalen wiesen die drei Segmente deutliche Unterschiede auf. Im betrieblichen Segment waren vor allem männliche Inländer im Alter zwischen 30 und 60 Jahren beschäftigt, im berufsfachlichen Segment fast ausschließlich männliche Inländer, im externen Segment hingegen fand sich ein vergleichsweise hoher Anteil von Ausländern und Frauen.

In einer auf dem gleichen Datenmaterial basierenden Anschlußuntersuchung über den Zusammenhang von Arbeitsmarktsegmenten und Lohnstruktur kam Biehler (Biehler 1980) zu dem Ergebnis, daß in Betrieben mit stark ausgeprägten berufsfachlichen und jenen mit betrieblichen Arbeitsmarktsegmenten relativ hohe, im externen Segment relativ niedrige Löhne vorzufinden sind. Auch die durchschnittlichen Stundenlöhne pro Beschäftigten variieren erheblich, wobei (partiell bedingt durch unterschiedliche Eingruppierungen der Beschäftigten) das durchschnittliche Lohnniveau auf den berufsfachlichen Teilmärkten über dem Niveau des betrieblichen Segments liegt und die Löhne im externen Segment wiederum erheblich hinter denen des betrieblichen Segments zurückbleiben (vgl. Tab. C-1).

Tabelle C-1: Durchschnittliche Stundenlöhne pro Beschäftigten nach Teilarbeitsmarkttypen (in DM), in den Jahren 1970 und 1974

Jahr	in den Betrieben des			in den keinem Segment zuzuordnenden Betrieben
	betrieblichen Segments	berufsfachlichen Segments	externen Segments	
1970	5,11	5,86	4,76	5,18
1974	8,11	8,41	7,61	7,82

Quelle: Biehler 1980

Aufmerksamkeit verdient auch das jeweils unterschiedliche Verhältnis von Tariflöhnen und Effektivlöhnen in den drei Segmenten. Besonders auffällig war, daß im externen Segment die Effektivlöhne weit stärker das Tariflohniveau überstiegen als in den beiden anderen Segmenten (wobei allerdings Einkommensbestandteile aus Überstunden, Schicht- und Akkordarbeit, die das Lohnstrukturbild erheblich modifizieren können, in der Untersuchung unberücksichtigt bleiben mußten). Diesen Befund deutet Biehler mit Hinweis auf die stärkere Präsenz und Wirksamkeit von Marktkräften im externen Segment, wo Tariflöhne stärker als sonst den Charakter von Mindestlohnregelungen annehmen und der Lohnsatz wohl erst durch den Markt bestimmt wird; ein Umstand, der angesichts der noch herrschenden Vollbeschäftigung im Untersuchungszeitraum zwischen 1970 und 1974 durchaus plausibel erscheint.

Biehler verweist aber in einer Bewertung seiner Ergebnisse auch zu Recht darauf, daß zur Messung von Gratifikationsniveaus die Höhe und Stetigkeit des Einkommensstroms gegenüber Tarif- und Effektivlöhnen als die wichtigeren Indikatoren anzusehen sind. Nicht so sehr die kurzfristig in einem Segment erzielbaren Stundenlöhne, sondern die Stetigkeit des Einkommensstroms bilden die Besonderheit von berufsfachlichen und betrieblichen Teilarbeitsmärkten, während infolge der Beschäftigungsinstabilität im externen Segment mit wiederkehrenden Einkommensausfällen zu rechnen ist.

Eine Analyse von Teilarbeitsmärkten, der allerdings eine andersartige Segmentabgrenzung zugrundeliegt als in den bislang zitierten Untersuchungen, wurde unter dem besonderen Aspekt von Einkommensabständen zwischen Männern und Frauen von Diekmann vorgenommen (vgl. *Tabelle C-2*).

Danach sind Frauen auf Jedermanns-Arbeitsplätzen (= unstrukturierter Arbeitsmarkt), die zugleich ein niedriges Lohnniveau aufweisen, überproportional stark vertreten und auf dem betriebsinternen Arbeitsmarkt mit hohem Lohnniveau stark unterrepräsentiert; zugleich deutet ihre wesentlich schlechtere Lohnposition innerhalb jeder dieser drei Märkte darauf hin, daß Frauen jeweils auf die schlechter bezahlten Positionen verwiesen sind, in anderen Worten: geschlechtsspezifische Segmentation innerhalb der Teilmärkte ist offensichtlich (vgl. dazu auch Teil C, Kapitel II).

Tabelle C-2: Nettomonatseinkommen und relative Häufigkeit von vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen nach Teilarbeitsmarkttypen, 1982

Teilarbeitsmarkttypus	Nettoeinkommen (in DM)		Relative Häufigkeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Unstrukturierter Arbeitsmarkt (Jedermannsmarkt)	1.760	1.283	0,052	0,180
Berufsfachlicher Teilmarkt	2.072	1.576	0,326	0,360
Betriebsinterner Arbeitsmarkt	2.351	1.884	0,622	0,461
Alle	2.229	1.665	1,000	1,001

Quelle: Diekmann 1985, Teil A, S. 45

Deutliche Hinweise auf die Existenz einer Dreiteilung auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt erbrachte die Untersuchung von Wenger auf der Basis von Daten des Statistischen Amtes der Europäischen Gemeinschaft über Unternehmenszugehörigkeit und Leistungsgruppenzusammensetzung von Arbeitnehmern im Produzierenden Gewerbe (Wenger 1984).

Die Segmente unterscheiden sich durch ihre Stabilitätspotentiale, internen Allokationsmechanismen, soziodemografischen Strukturen und Arbeitslosigkeitsprofile stark voneinander. *Interne Arbeitsmärkte* weisen hohe konjunkturelle Stabilität auf; das Risiko, arbeitslos zu werden, ist relativ gering; arbeitslos gewordene Arbeitskräfte aus diesem Herkunftssektor haben allerdings große Schwierigkeiten der Wiedereingliederung und müssen mit durchschnittlich langen Arbeitslosigkeitsphasen rechnen. Der Sektor der *berufsfachlichen Arbeitsmärkte* weist demgegenüber hohe Arbeitsplatzinstabilität auf (indiziert u.a. durch eine hohe Quote und einen großen Umschlag offener Stellen), ebenso wie hohe Instabilität in der Beschäftigung von Arbeitskräften, die zu häufigem Wechsel des Unternehmens, hoher Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, jedoch vergleichsweise kurzen Arbeitslosigkeitsperioden führt. Der *externe Sektor* von Jedermannstätigkeiten zeichnet sich durch eine Kumulation von Arbeitslosigkeitsrisiken aus: überdurchschnittliche Betroffenheit paart sich mit hohem Verbleibrisiko, bedingt durch die Kombination von generellem Arbeitsplatzmangel und Arbeitsplatzinstabilität. In diesem Sektor sind überproportional viele Frauen und Ausländer tätig.

Große Differenzen in der Beschäftigungsstabilität zwischen gelernten und ungelernten Arbeitern ergab auch eine Untersuchung von Keller (Keller 1981).

3. Substitutivität und Komplementarität von Teilarbeitsmärkten

Zwischen Teilarbeitsmarkttypen bestehen sowohl substitutive als auch komplementäre Beziehungen. Das *substitutive* Verhältnis kommt darin zum Ausdruck, daß die Segmente in verschiedenen Ländern zu einem gegebenen Zeitpunkt in ihrer quantitativen Gewichtung im Gesamtarbeitsmarkt unterschiedlich verteilt sind; und daß darüber hinaus innerhalb eines nationalen Gesamtarbeitsmarktes die Verteilung der Teilmärkte zeitlich nicht konstant, sondern variabel ist. Verschiebungen in der relativen Bedeutung der Segmente gehen einher mit der Veränderung von wesentlichen Bedingungen auf der Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarktes.

Beispielsweise wurde von Lutz und Sengenberger die These vertreten, daß in der Periode nach dem Zweiten Weltkrieg in der Bundesrepublik bis in die 70er Jahre hinein betriebsinterne Arbeitsmärkte auf Kosten der berufsfachlichen expandierten (Lutz, Sengenberger 1974; Lutz 1979a; Sengenberger 1979). Die wesentlichen Impulse für die Umschichtung in der Arbeitsmarktstruktur kam zum einen von der erheblichen räumlichen Ausweitung vor allem der industriellen Gütermärkte; zusammen mit dem raschen Wachstum der durchschnittlichen Unternehmens- und Betriebsgröße brachte diese Restrukturierung der Güternachfrage ein insgesamt höheres Niveau der Spezifität der Arbeitsnachfrage und in deren Gefolge auch ein höheres Niveau spezifischer Qualifikation. Ferner wurde die Expansion innerbetrieblicher Märkte getragen von (ungewöhnlich) hohen Wachstumsraten und relativ stabiler Nachfrage im privaten Sektor der Wirtschaft, ebenso wie von stabiler und expansiver Nachfrage im rapide wachsenden öffentlichen Sektor. Ein dritter Impuls schließlich ging von der über etwa eineinhalb Jahrzehnte hinweg angespannten Beschäftigungslage mit partiell stark verknapptem Arbeitsangebot aus, die die Beschäftigten dazu veranlaßte, ihren Personalbedarf so wenig wie möglich über extern rekrutierte Arbeitskraft und soweit wie möglich über die Extensivierung vorhandener Arbeitskraftressourcen und die Intensivierung ihrer Nutzung zu decken. Diese Politik spiegelt sich im raschen Ausbau von Weiterbildungseinrichtungen der Groß- und Mittelbetriebe in den 60er und 70er Jahren sowie in der Einrichtung von erweiterten Aufstiegsmöglichkeiten für die Beschäftigten wider.

Im Verlauf der 70er Jahre, als die Raten des wirtschaftlichen Wachstums beträchtlich zurückgingen und die konjunkturellen Schwankungen der Nachfrage größer wurden, ließ zwar auch das betriebliche Interesse an der weiteren Entwicklung und Verstärkung geschlossener betrieblicher Arbeitsmärkte nach, indessen wuchsen in dieser Periode das Interesse und die Bemühungen der Arbeitnehmer und ihrer Vertretung an der Konsolidierung dieses Arbeitsmarkttypus und der ihm eigenen Stabilität der Arbeitsplätze.

Die Primärimpulse für eine Verschiebung der Arbeitsmarktstruktur hin zu innerbetrieblichen Märkten wurden durch Sekundärwirkungen verstärkt, und zwar u.a. dadurch, daß mit der Bindung von fachlich qualifizierter Arbeitskraft an bestimmte Betriebe den berufsfachlichen Märkten Arbeitskräfte entzogen und damit eine Reihe von Märkten dieses Typus ihre Funktionsfähigkeit einbüßten. Denn berufsfachliche Märkte benötigen, wie oben dargelegt, zur Erhaltung ihrer Effizienz wie auch für die Sicherheit der Beschäftigung eine ausreichende Zahl und Dichte von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften.

Neben den substitutiven Beziehungen bestehen auch *komplementäre* Beziehungen zwischen Teilarbeitsmärkten. In bestimmten wirtschaftlichen Bereichen koexistieren mehrere Teilarbeitsmarkttypen – im selben Betrieb, im selben Unternehmen oder in derselben Branche – und sind in systematischer Weise miteinander verknüpft. So hat, wie bereits oben erwähnt, die Untersuchung von Biehler und Brandes in rund 40 % der untersuchten Betriebe Elemente verschiedenartiger Teilmärkte nebeneinander identifiziert.

Ein illustratives und gut dokumentiertes Beispiel komplementärer Teilarbeitsmarktstrukturen auf der Branchenebene findet sich in den deutschen *Seehäfen* (vgl. Dombois u.a. 1982, S. 127f).

Der Hafenumschlag wird in seinem Volumen und seiner Struktur vom Ladungsaufkommen der Schiffe und der Art der Güter bestimmt. Der durch Konkurrenz und hohen Kapitaleinsatz bedingte Druck auf prompte und schnelle Abfertigung der Schiffe wirkt sich in einer stoßartigen Leistungserbringung aus, da das Arbeitsvolumen anders als bei der industriellen Produktion nicht gestreckt und nur in sehr begrenztem Umfang auf Vorrat produziert werden kann. Diese Bedingungen führen zu ausgeprägten kurzfristigen Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs in quantitativer wie qualitativer Hinsicht. Die Zahl der benötigten Arbeiter wie auch die Art der geforderten Qualifikationen wechseln in kurzen Abständen.

Die instabile Nachfrage wird durch Arbeit bewältigt, die sich deutlich drei aufeinander bezogenen Segmenten mit jeweils unterschiedlichen Organisationsformen zuordnen läßt. Vor dem Einzug der Containerisierung in die Hafenbetriebe wurden neben einem *Stamm von permanent beschäftigten Arbeitskräften*, die vor allem regelmäßig anfallende spezialisierte und technische Arbeit, wie Reparaturen der Anlagen größtenteils außerhalb des Steuereibereichs ausführten, ein *Reservepool von Arbeitskräften* unterhalten, aus dem jeweils entsprechend dem anfallenden Bedarf die Arbeitskräfte dem jeweiligen Einsatzort als Leiharbeiter zugewiesen wurden, wenn die Stammarbeiter nicht ausreichten. Die Allokation dieser Arbeitskräfte war – analog zum Organisationsprinzip fachlicher Märkte – zentral gesteuert. Ihre Beschäftigung am jeweiligen Ort war in hohem Maße diskontinuierlich, durch Wechsel des Einsatzortes konnte aber die Gesamtbeschäftigung mehr oder weniger verstetigt werden; das Einkommen der Arbeitskräfte in diesem Reservepool wurde durch einen garantierten Mindestlohn stabilisiert. Insoweit die Bedarfsspitzen im einzelnen Hafen oder in bestimmten Hafenbereichen durch die regulären Arbeiter und die Arbeitskräfte aus dem Reservepool nicht vollends abgedeckt werden konnten, wurden zusätzlich noch *Gelegenheitsarbeiter* herangezogen, die sich als Hilfsarbeiter nicht nur in den Seehäfen, sondern auch in anderen Branchen verdingen mußten und deren Beschäftigungsverhältnisse sich den Prinzipien von Jedermannsmärkten näherte.

Durch die Kombination mehrerer Beschäftigungsformen, an denen jeweils verschiedene Unternehmen sowie auch Arbeitskräftegruppen mit unterschiedlichem Beschäftigungsstatus beteiligt sind, konnte einerseits die Unstetigkeit des Arbeitsanfalls einigermaßen ausgeglichen werden, andererseits konnte die durch die unstetige Nachfrage verursachte Diskontinuität der Beschäftigung und der Einkommen vermindert werden. Während die Kontinuität von Beschäftigung und Einkommen der Stammkkräfte aus der Beschäftigung im gleichen Unternehmen und am gleichen Ort resultierte, gründete das Maß an Sicherung der Arbeiter im Reservepool auf dem wechselnden Einsatz an verschiedenen Orten bzw. verschiedenen Unternehmen innerhalb der Seehäfen; die gelegentlich in den Hafenbetrieben eingesetzten Hilfsarbeiter schließlich konnten allenfalls durch einen häufigen Branchenwechsel ihren Erwerbsverlauf und ihren Einkommensfluß verstetigen.

Durch die Ausweitung des hochmechanisierten Containerumschlags und durch die Verstärkung des Stückgutverkehrs ist in den 70er Jahren der Anteil der permanent beschäftigten stabilen Belegschaft in den Seehäfen angewachsen. Innerhalb des großbetrieblich organisierten Bereichs der regelmäßig und permanent beschäftigten Arbeitnehmer wurden zudem die Instrumente interner Anpassung, arbeitstäglicher Umsetzung zwischen verschiedenen Umschlagsbereichen und die Variation der Arbeitszeit durch Schichten und Überstunden verstärkt eingesetzt und damit erweitertes internes Anpassungspotential gewonnen.

Obgleich die örtliche Schwankungsbreite der Arbeitskräftenachfrage in vielen anderen wirtschaftlichen Sektoren nicht gleichermaßen ausgeprägt sein dürfte wie in den Seehäfen, ist auch in diesen Bereichen die Kombination bzw. Kumulation von Teilmarktstrukturen im gleichen Unternehmen oder in der gleichen Branche weit verbreitet. Es dürfte – zumindest im privaten Sektor der Wirtschaft – nur wenige Betriebe geben, deren Funktionsfähigkeit nicht von der Präsenz einer auf Beschäftigungskontinuität gerichteten Stammbeslegschaft abhängig ist, die ihrerseits aber – etwa in bezug auf bestimmte Arbeiten der Wartung, Instandhaltung, Reparatur und Erneuerung der Produktionsanlagen – auf den vorübergehenden oder wechselnden Einsatz externer Fachkräfte (die Teil fachlich organisierter Arbeitsmärkte sind) angewiesen ist. Schließlich wird nahezu jeder Betrieb zur Abdeckung von gelegentlichem Spitzenbedarf oder zum Ersatz von Belegschaftsmitgliedern in Perioden hoher Fehlzeiten oder in Urlaubsphasen kurzfristig auf Aushilfskräfte zurückgreifen.

II. Vertikale Segmentation im Arbeitsmarkt I: Das duale Modell

Vorbemerkung

Dieses und das nachfolgende Kapitel sind der Frage der vertikalen Segmentierung auf der Makroebene des Arbeitsmarktes – d.h. der Schichtung oder »Stratifikation«, die das Ausmaß und die Eigenart der sozialen Ungleichheit im Arbeitsmarkt zum Ausdruck bringt – gewidmet. Ausgangsprämisse ist, daß in jeder Gesellschaft eine derartige Schichtung existiert, die über Güter- und Arbeitsmarktprozesse generiert und aufrechterhalten wird; die Spezifika dieser Schichtung, insbesondere ihr Grad, ihre Art, und ihre Entstehung variieren jedoch zwischen entwickelten Industriegesellschaften. Ausgangs- und Bezugspunkt unserer Analyse in diesem Abschnitt ist das sogenannte duale Arbeitsmarktmodell, das in den 60er und 70er Jahren in den USA entwickelt wurde und zur wohl bekanntesten Variante vertikaler Arbeitsmarktsegmentation geworden ist. Dieses Modell ist jedoch, zumindest in seiner strengeren Spielart, ein Sonderfall der Arbeitsmarktschichtung, der an ganz bestimmte institutionelle Gegebenheiten geknüpft ist und von daher nicht verallgemeinert werden kann.

Im darauffolgenden Kapitel wird ein theoretischer Ansatz vorgelegt, der Art und Genese der Stratifikation des Arbeitsmarktes auf ein breiteres Fundament stellt. Es wird gezeigt, wie in Wechselwirkung mit nationalen institutionellen Arbeitsmarktkonditionen die Art und die Ansatzpunkte unternehmerischer Strategien jeweils unterschiedliche Ausprägungen und Stärke von Arbeitsmarktschichtung hervorbringen.

1. Das duale Arbeitsmarktkonzept

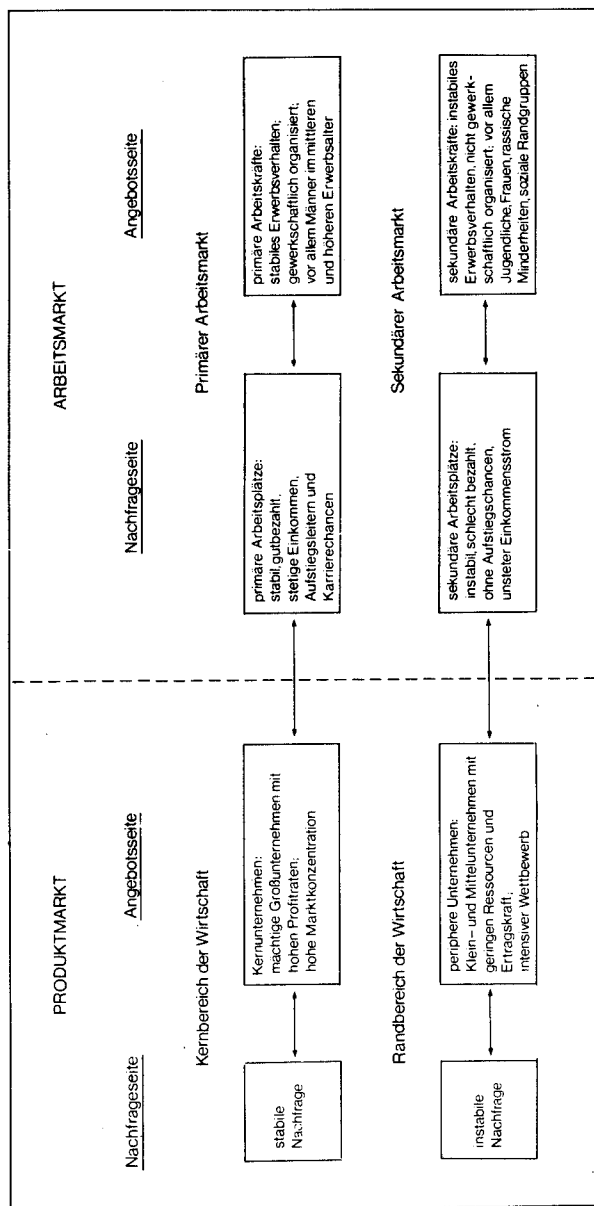
a) Grundzüge des klassischen dualen Modells

Das ursprüngliche Modell des dualen Arbeitsmarktes ist in der zweiten Hälfte der 60er und der ersten Hälfte der 70er Jahre von amerikanischen Arbeitsmarktforschern vor dem Hintergrund US-amerikanischer Arbeitsmarktbedingungen entwickelt worden (Marris 1964; Galbraith 1967; Averitt 1968; Doeringer, Piore 1971; Piore 1973; Gordon 1972).

Dieses Modell präsentiert eine klare Dichotomie im Arbeitsmarkt. Es sieht einen gespaltenen Arbeitsmarkt in direktem kausalem Zusammenhang mit einem zweigeteilten Gütermarkt, der wahlweise als zentraler und peripherer Sektor (Averitt 1968), Plan- und Marktsystem (Galbraith 1973) oder Monopol- und Wettbewerbssektor (O'Connor 1973) bezeichnet wird. Mächtige große Unternehmen und Konzerne, die den Kernbereich der Wirtschaft bilden, sind in der Lage, die unstetige Nachfrage auf dem Gütermarkt und andere Unsicherheiten und Risiken der Wirtschaftsentwicklung so umzuschichten bzw. zu beeinflussen, daß sie sich selbst das stabile Nachfragesegment sichern und Unwägbarkeiten auf andere Marktteilnehmer abzuwälzen vermögen; diese Stabilisierung der Nachfrage und die Kontrolle der Marktbedingungen erlauben ihnen, mit einem hohen Sachkapitaleinsatz und moderner kapitalintensiver Technologie und mit produktivitätserhöhender Arbeitsteilung (Spezialisierung) hohe Profitraten zu erzielen, die dann zugleich die Basis für ein hohes Lohnniveau abgeben.

Die Stabilisierung von Nachfrage und Produktion im Kernbereich der Wirtschaft geht – unter der Annahme, daß die gesamtwirtschaftliche Nachfrage nicht oder nicht voll verstetigt werden kann – auf dem Wege der von den Großunternehmen gesteuerten Umverteilung zu Lasten eines zweiten, peripheren wirtschaftlichen Sektors von kleinen, teils auch mittleren, marktschwachen und ressourcenarmen Firmen und Betrieben, die im Gegensatz zu den auf hochkonzentrierten Gütermärkten operierenden Kernunternehmen einem intensiven Wettbewerb auf Produkt- und Arbeitsmärkten ausgesetzt sind. Ihr Los ist es, die schwankende Restnachfrage zu übernehmen, die von den stabilisierten Großunternehmen externalisiert wird. Die *Labilität des peripheren Bereichs* ist somit die *Voraussetzung für die Stabilität des Kernsektors* und erklärt die im Randsektor typische Ertragsschwäche und Unstetigkeit des Einkommensstroms. Je mehr sich der Kernsektor stabilisiert, desto mehr konzentrieren sich wirtschaftliche Unstetigkeit und wirtschaftliche Risiken im Randsektor und umgekehrt.

Schaubild C-2: Zusammenhang von Produktmarkt und Arbeitsmarkt im dualistischen Arbeitsmarkmodell



Infolge der ihnen aufgezwungenen Instabilität unterliegen die peripheren Unternehmen auch einem anderen technologischen Regime: Es lohnt sich für sie weder der gleiche Kapitaleinsatz – sie verwenden deshalb arbeitsintensive, eher traditionelle bzw. antiquierte Produktionsverfahren –, noch rentiert sich für sie die Investition in spezifisches Sachkapital wie in den Kernunternehmen, da sie mit ständigen Schwankungen nicht nur in ihrer Kapazitätsauslastung, sondern auch mit einem häufigen Produktwechsel konfrontiert sind. Sie sind folglich gegenüber den Unternehmen im Kernsektor technologisch und organisatorisch im Rückstand.

Der gesplante Gütermarkt »erzeugt« einen gespaltenen Arbeitsmarkt. Im stabilen Kernbereich der Wirtschaft schaffen sich die vom Wettbewerb abgeschirmten, mit Gestaltungsspielraum und Ressourcen ausgestatteten Firmengiganten unternehmensinterne Arbeitsmärkte mit stabilen und gut bezahlten Beschäftigungsverhältnissen, dazu hierarchisch strukturierte interne Arbeitsmärkte mit einander korrespondierenden Arbeitsplatzhierarchien, Mobilitätsketten und Karrierechancen. In diesem *primären* Sektor des Arbeitsmarktes gelingt es den Gewerkschaften, Fuß zu fassen und durch Beeinflussung der Arbeitsplatzstrukturen und durch Regelung der Arbeitskräfteallokation die Stabilität dieses Sektors zu steigern sowie die Einkommen der dort Beschäftigten zu verstetigen. Stabile Arbeitsplätze führen zu einem stabilen Erwerbsverhalten der Arbeitskräfte in diesem Sektor. Im *sekundären* Arbeitsmarkt dagegen zwingen Instabilität und Diskontinuität der Arbeitsplätze notgedrungen die dort auftretenden Arbeitnehmer zu unstetigem Erwerbsverhalten und verursachen einen unstetigen Einkommensfluß. Zudem sind die Arbeitsplätze im sekundären Sektor schlecht bezahlt, bieten wenig Möglichkeiten für berufliche Karrieren, berufliche Fortentwicklung etc.

Die *Gewerkschaften* sind in diesem Modell zunächst eine »abgeleitete« institutionelle Größe. Sie verdanken ihre Art und Existenz den stabilisierenden Wirtschafts- und Beschäftigungsbedingungen des primären Sektors und finden sich deshalb vor allem in den großen Unternehmen der Schlüsselindustrien, wo hohe Ertragskraft vorherrscht, die (ebenso wie der relativ geringe Anteil der Arbeitskosten an den Gesamtkosten der Unternehmen) Lohnverbesserungen zuläßt. Unter diesen Umständen gelingt es den Gewerkschaften, höhere Löhne durchzusetzen, ja sogar die Dynamisierung der Lohnentwicklung an das Maß der Produktivitätssteigerung zu binden (über die Indexierung der Löhne an den Preisindex der Lebenshaltung). Die wenigen Großunternehmen, die gewerkschaftsfrei bleiben (wie z.B. IBM), können sich dieser Dynamik nicht entziehen, sondern stützen sie im Gegenteil noch dadurch, daß sie gegenüber den gewerkschaftlich organisierten Unternehmen sogar bessere, mindestens aber gleichwertige Einkommens- und Beschäftigungsangebote machen (müssen), um die Gewerkschaften vor den Werkstoren zu halten.

Die Gewerkschaften profitieren aber nicht nur von der wirtschaftlichen Stabilität, Prosperität und Dynamik des Kernsektors der Wirtschaft, sie helfen auch, ihn zu stärken und zu festigen. Denn das hohe Lohnniveau und der tarifvertraglich festgeschriebene Automatismus der Lohnverbesserung erzeugen einen ständigen Impetus oder Druck, die Voraussetzungen für weitere Erhöhung der wirtschaftlichen Ertragskraft der Unternehmen zu schaffen, sei es durch Expansion oder durch Lohnstückkostenreduzierung, also durch Rationalisierung.

Im Rahmen dieses Modells sorgen die Gewerkschaften auch auf andere Weise dafür, die wechselseitige Dynamik von Lohn- und Produktivitätsverbesserung in Gang zu halten. Sie tragen zu wohletablierten, geordneten industriellen Beziehungen in den Unternehmen bei; sie unterbinden »wilde«, unkontrollierbare Arbeitskämpfe ebenso wie produktivitätswidrige Streitigkeiten im Arbeitsalltag mit Hilfe von Beschwerde- und Schlichtungsverfahren (Averitt 1968, S. 146); sie unterstützen damit – gewollt oder ungewollt – die Interessen der Unternehmen gegen staatliche Interventionen bei der Gestaltung von Entlohnung und Arbeitsbedingungen ebenso, wie sie mit einem hochentwickelten »privaten Wohlfahrtsstaat« staatliche Sozialversicherungen und Fürsorge (für die im Kernsektor Beschäftigten) überflüssig machen.

Eine weitere Komponente des dualen Arbeitsmarktkonzepts sieht die *Arbeitskräfteallokation nach sozialen Merkmalen* ebenfalls als integrativen Teil der dualen Dynamik. Nicht nur nach individuellen, auch nach sozialen Merkmalen der Arbeitskräfte unterscheidet sich die Beschäftigung im primären und sekundären Sektor des Arbeitsmarktes. In letzterem konzentrieren sich Arbeitskräftegruppen wie Jugendliche, Frauen, rassische und ethnische Minderheiten und gesellschaftliche Randgruppen. Sie sind dem sekundären Sektor verhaftet, ein Ausbrechen ist nur sehr schwer möglich. Es gelingt allenfalls einzelnen Individuen innerhalb dieser Gruppe. Denn die relative Größe des sekundären wie des primären Arbeitsmarktsektors wurzelt in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung, d.h. in der festgefügtten Schichtung der industriellen Struktur und der Unternehmen. Folglich ist die Zahl der »guten« Arbeitsplätze rationiert. Die Konsequenz daraus ist wiederum, daß mit angebotspolitischen Mitteln, wie etwa Qualifizierungsmaßnahmen, die Quote der primären Arbeitsplätze nicht erhöht und die Arbeitsmarktsplaltung und im weiteren Sinne auch die gesellschaftliche Armut nicht überwunden werden können. Allenfalls ist durch »faire« Allokationsregeln und durch die Stabilisierung der Gesamtnachfrage der sekundäre Sektor in Grenzen zu halten.

Dieses Konzept des dualen Arbeitsmarkts steht in eindeutigem Gegensatz zur neoklassischen Humankapitaltheorie wie auch zu einem bestimmten Teil der soziologischen Schichtungstheorie, wonach die Verteilung der

Arbeitsmarktchancen auf (natürliche, angeborene) Unterschiede in den Arbeitskräften selbst (nach Fähigkeit oder sozialer Herkunft) zurückzuführen ist, nicht hingegen auf die Arbeitsplatzstruktur. Wenn Arbeiter schlechter bezahlt würden als andere, so deshalb, weil sie weniger produktiv seien als diese, weil sie zu einer produktivitätssteigernden Qualifizierung nicht willens oder materiell nicht in der Lage seien. Soweit letzteres zutrifft, können Anreize und Maßnahmen zur Verbesserung der Mobilität nach dieser Anschauung durchaus inferiore Beschäftigungsverhältnisse abbauen.

Das Basismodell des dualen Arbeitsmarktes ist in verschiedenen Richtungen differenziert worden und in seiner strengen Version einer Dichotomie zwischen den Sektoren abgemildert worden. So ist z.B. der primäre Arbeitsmarkt in Untersegmente mit abhängigen und unabhängigen Beschäftigungsverhältnissen aufgegliedert worden, um nicht zu übersehende Differenzen in der Qualifizierung, Allokation und Entlohnung bestimmter Gruppen (z.B. Führungskräften, Technikern und Handwerkern versus angelernten Arbeitern) innerhalb des Primärsektors gerecht zu werden. Damit ist die strikte Dualität gelockert worden (vgl. Berger, Piore 1980).

Bei aller Verfeinerung und Modifikation dieses Modells bleibt aber der Isomorphismus dieses Modells bestehen: die strenge Zuordnung, wenn nicht Kongruenz von Produkt- und Arbeitsmarkt und – auf beiden Märkten – von Angebots- und Nachfrageseite. Verantwortlich für die Kongruenz und deren Aufrechterhaltung, ja Stärkung, sind Prozesse positiver Rückkoppelung: Stabile Produktnachfrage stärkt die wirtschaftliche Position und die technologische Überlegenheit der Unternehmen des primären Sektors; deren damit gefestigte Marktmacht ermöglicht ihnen, die Gütermärkte noch stärker zu beherrschen. Dieser ökonomische Vorsprung wiederum konsolidiert die Chance der Beschäftigten im Kernsektor, überlegene Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen anbieten zu können und sich dafür die besten verfügbaren Arbeitskräfte auszusuchen. Entsprechend verschärfen sich die Konturen im peripheren Charakter des sekundären Arbeitsmarkts: Ihr marginaler Status tritt noch deutlicher in Erscheinung.

b) Empirische Tests des dualen Modells

Auf vielfältige Weise ist, vor allem bezogen auf die USA, versucht worden, herauszufinden, inwieweit das duale Arbeitsmarktmodell, in seiner rigorosen Variante wie in seiner gelockerten Spielart, einer empirischen Nachprüfung standhält.

Für die Vereinigten Staaten ergab die Mehrzahl vieler statistischer und ökonomischer Untersuchungen Ergebnisse, die durchaus in Einklang mit dem Modell eines gespaltenen Gütermarkts und dualen Arbeitsmarkts stehen, wenn auch die Resultate insgesamt nicht so deutlich ausgefallen sind, wie man das bei Annahme von strenger Dualität und strengem Isomorphismus im Produkt- und Arbeitsmarkt erwarten würde.

In einer Untersuchung von Buchele (Buchele 1983) beispielsweise wurde ein statistischer Zusammenhang zwischen einem Dualismus des Gütermarkts in den USA und korrespondierenden Differenzen der Beschäftigungsstabilität der den Gütermarktgebieten zugeordneten Arbeitsmarktsektoren aufgezeigt. Die Gütermarktsplattung äußerte sich in einer starken Kombination und in einer bimodalen Umverteilung von Strukturvariablen, wie Kapitalintensität der Produktion, Konzentrationsgrad der Märkte, Betriebsgröße, Profitrate, gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Beschäftigten und Anteil des Staates als Nachfrager auf dem Markt. Die über diese Strukturgrößen definierten und auf der Basis von Wirtschaftszweigen voneinander abgegrenzten Kern- und Randsektoren der Wirtschaft wiesen dann für verschiedene Zeiträume zwischen 1967 und 1975 teils hohe und statistische signifikante Unterschiede bei verschiedenen Indikatoren der Beschäftigungsstabilität auf: bei der Arbeitslosenquote, der Gesamtquote der Personalabgänge, den jeweiligen Quoten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigungen sowie bei der Quote des Betriebswechsels der Beschäftigten, wobei jeweils mögliche Einflüsse arbeitskräftebezogener Merkmale, wie Alter, Geschlecht, Rasse, Bildungsgrad etc., ausgeschaltet wurden (vgl. Tab. C-3).

Auf der Grundlage von Daten aus dem Jahr 1979 wurden auch extrem große Unterschiede der mittleren Dauer der Unternehmenszugehörigkeit männlicher Arbeitskräfte nach der Unternehmensgröße ermittelt. Während in großen Unternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten die durchschnittliche Verbleibdauer bei sieben Jahren lag, betrug sie in mittelgroßen Unternehmen (ab 100 Beschäftigten) fünf Jahre, in Kleinbetrieben (25-99 Beschäftigte) drei Jahre und in Kleinstunternehmen mit weniger als 25 Beschäftigten lediglich zwei Jahre (vgl. Hashimoto, Raisian 1985, S. 726).

Eine von Reich durchgeführte empirische Untersuchung führte zu dem Ergebnis, daß in den drei Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg in den USA die Strukturdifferenzen zwischen Kernsektor und peripherem Sektor der Wirtschaft einerseits und zwischen primärem und sekundärem Arbeitsmarkt andererseits deutlich angewachsen sind (Reich 1984). Gegen Mitte der 70er Jahre waren im Kernbereich der amerikanischen Wirtschaft etwa 45 % aller Beschäftigten tätig. Die Verdienste in diesem Sektor lagen um mehr als 70 % über denen des Peripheriesektors (Tolbert u.a. 1980).

Eine Reihe jüngerer, von Soziologen vorgenommener Tests des dualen Arbeitsmarktkonzepts hat die statistische Abgrenzung von Kern- und Peripheriebereichen auf der Basis von Unternehmensmerkmalen vorgenommen und damit Schätzergebnisse erzielt, die einen höheren Dichotomiegrad aufweisen als die Untersuchungen, die die Wirtschaftssektoren auf der Basis der Branche definieren. In diesen jüngeren Untersuchungen ist auch ein sehr enger Zusammenhang aufgezeigt worden zwischen dem Ausmaß, in dem Unternehmen ihre wirtschaftliche Umgebung, vor allem ihre Gütermärkte, beherrschen, und Merkmalen ihrer inneren Struktur, wie etwa dem Ausmaß der Arbeitsteilung, den Produktionsverfahren, der Produktvielfalt sowie den Chancen für beruflichen Aufstieg (Baron, Bielby 1984).

Tabelle C-3: Indikatoren der Beschäftigungsstabilität im wirtschaftlichen Kern- und Randsektor der USA zwischen 1967 und 1975

Indikator	Jahr	Kernsektor	Randsektor	Differenz (Standard- abweichung)
Arbeitslosenquote	1969	1,09	1,79	0,70 (0,75)
	1971	4,23	4,27	0,05 (1,40)
	1973	1,40	3,48	2,08 (0,96)*
	1975	7,90	12,6	4,75 (1,68)**
Fluktuationsquote	1967 – 69	32,7	42,6	9,92 (4,85)*
	1969 – 71	28,8	42,7	13,9 (4,80)**
	1971 – 73	27,5	37,1	9,67 (4,3)*
	1973 – 75	29,8	43,1	13,3 (3,80)**
Layoff-Quote (Arbeitgeber- kündigungen)	1967 – 69	4,08	11,2	7,09 (2,39)**
	1969 – 71	–	–	–
	1971 – 73	5,52	9,84	4,32 (2,58)*
	1973 – 75	13,8	18,9	5,09 (2,99)*
Zahl der Arbeits- platzwechsel in 2-Jahresperiode vor dem Zeitpunkt der Erhebung	1967 – 69	0,614	1,18	0,463 (0,144)**
	1969 – 71	0,499	0,97	0,472 (0,135)**

* = Signifikant auf 5 % Niveau;

** = Signifikant auf 1 % Niveau.

Quelle: Buchele 1983, S 417

Schließlich hat ein Teil der Untersuchungen zur Prüfung des dualen Modells ergeben, daß bei gleicher Ausgangsqualifikation, gleichem Alter und gleichem Geschlecht der Eintritt in den primären Arbeitsmarktbereich höheren Verdienst, mehr Beschäftigungsstabilität und bessere Karrieremöglichkeit eröffnet als der Eintritt in den sekundären Sektor. So ist zwar höhere Schulbildung auch im peripheren Sektor mit höherem Verdienst verknüpft, aber der Bildungsabschluß hat – angesichts flacher Arbeitsplatzprofile und daran gekoppelter geringerer Aufstiegs- und Verbesserungsmöglichkeiten – dort wenig Einfluß auf die Chancenverteilung und Statuszuweisung (vgl. Beck u.a. 1978). Minderheitengruppen, wie Schwarze und spanisch sprechende

Arbeitskräfte, haben einer weiteren Untersuchung zufolge zwar eine gewisse Chance, vom sekundären in den primären Arbeitsmarkt zu wechseln, jedoch ist die Wahrscheinlichkeit dieser Arbeitskräftegruppen sehr viel höher als diejenige von Weißen, ihr Erwerbsleben im sekundären Sektor zu beginnen und diesem auch bis zum Ende verhaftet zu bleiben (Rosenberg 1980).

2. Dimensionen vertikaler Segmentation – oder: Wie dualistisch ist der deutsche Arbeitsmarkt?

Vertikale Arbeitsmarktsegmentation wurde oben als relativ stabile und dauerhafte Differenzierung der Arbeitsmarktchancen von Arbeitskräften oder Arbeitskräftegruppen verstanden, die nicht auf die individuelle Leistung oder das Leistungsvermögen der Arbeitskräfte zurückgeführt werden kann, die vielmehr in der Machtverteilung auf den Güter- und Arbeitsmärkten ihren Ursprung hat und an bestimmte Institutionen geknüpft ist.

Die Ungleichverteilung der Arbeitsmarktchancen kann sich in der Differenzierung der Löhne und Lohnnebenleistungen zeigen, sie kann aber auch in unterschiedlicher Beschäftigungsstabilität bzw. Arbeitsplatzsicherheit zum Ausdruck kommen. Die Chancenverteilung kann darüber hinaus eher diskontinuierlich, im Grenzfall dichotomisch, gestaltet sein; in diesem Falle lassen sich deutlich voneinander abgegrenzte Segmente identifizieren; sie kann aber auch kontinuierlicher geprägt sein (etwa in Gestalt vielstufiger Hierarchien von Löhnen oder Beschäftigungschancen).

Es gibt vielfältige Möglichkeiten, wie soziale Ungleichheit im Arbeitsmarkt organisiert ist. Das Verteilungsmuster, wie es im dualen Arbeitsmarktkonzept beschrieben wird, markiert eine spezifische Formation vertikaler Chancendifferenzierung. Es betont den Unternehmenstyp und die Wirtschaftsstruktur als zentrale Dimensionen der Chancendifferenzierung. Ungleichheit kann jedoch auch auf andere Weise zum Ausdruck kommen. So können zwei Arbeiter, die die gleiche Qualifikation und auch in sonstiger Hinsicht vergleichbare Leistungsfähigkeit und vergleichbaren Leistungswillen haben, mehr oder weniger unterschiedliche Arbeitseinkommen erzielen oder sich unterschiedlichen Graden von Beschäftigungssicherheit und beruflichen Entwicklungschancen ausgesetzt sehen, je nachdem

- in welcher wirtschaftlichen Branche sie beschäftigt sind,
- ob sie in einem Kleinbetrieb oder Großbetrieb arbeiten,
- in welcher Region ihre Arbeitsstätte gelegen ist,

- ob sie männlichen oder weiblichen Geschlechts sind,
- wie alt sie sind und
- welcher Rasse oder Nationalität sie angehören.

Auch international können sich die Differenzen der Arbeitsmarktchancen erheblich unterscheiden. So kann beispielsweise ein gelernter Facharbeiter oder ein Fachangestellter im Verhältnis zu un- oder angelernten Arbeitern im gleichen Industriezweig in einem Land sehr viel mehr verdienen als im anderen, oder Frauen können in ihren Verdienst- und Aufstiegschancen in einem Land sehr viel weiter zurückfallen gegenüber männlichen Arbeitern als im anderen.

All diese Differenzen lassen sich schwerlich mit der Vorstellung einer natürlichen, individuell bestimmten, inhärenten und von personalen Merkmalen abhängigen Chancenverteilung im Arbeitsmarkt in Einklang bringen, sie verweisen vielmehr auf sozial konstruierte Verhältnisse, deren Variationen in den jeweiligen Institutionen des Arbeitsmarkts und des Produktmarkts und darüber hinaus in denen von Wirtschaft und Gesellschaft überhaupt wurzeln.

a) Segmentation zwischen und innerhalb von Betrieben

Rekapitulieren wir zunächst die Ergebnisse einer vergleichenden Untersuchung von Arbeitsmarktstrukturen in der deutschen und amerikanischen Automobilindustrie, die sich vor allem auf die 70er Jahre beziehen (vgl. Köhler, Sengenberger 1983, inbes. S. 381-412).

Für die amerikanische Autoindustrie ergibt sich eine Verteilungskonstellation der Arbeitsmarktchancen, die insgesamt deutlich dualistische Züge in der Industriestruktur und im Arbeitsmarkt erkennen läßt. Die Produktionsstruktur der amerikanischen Autoindustrie läßt sich durch die folgenden Gruppierungen charakterisieren:

- Fertigungs- und Zulieferbetriebe der wenigen großen Automobilproduzenten mit einem sehr hohen Grad gewerkschaftlicher Organisation der Beschäftigten;
- gewerkschaftlich schwächer organisierte, eigenständige und unabhängige, meist kapitalschwächere, zumeist mittelgroße Zulieferunternehmen;
- gewerkschaftlich nicht organisierte, zumeist kleinere Zulieferunternehmen.

Neben der wirtschaftlichen Stärke (Kapitalausstattung, Marktposition) und der Größe der Unternehmen bzw. Betriebe ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Arbeitnehmer eine zentrale Einflußgröße für die Chancen-

differenzierung. Dies zeigt sich in auffälligster Weise bei der Lohnspreizung zwischen den genannten Gruppierungen. Während die Betriebe der großen Herstellerfirmen in den 70er Jahren nicht nur eine Stellung im Spitzenbereich der Lohnhierarchie der amerikanischen Industrie erreicht haben, sondern zugleich ein außerordentlich großes Maß an Homogenität im Lohnniveau selbst zwischen den Regionen, fallen die selbständigen, aber gewerkschaftlich schwächer organisierten Zulieferunternehmen im Lohnniveau erkennbar zurück. Sehr viel weiter zurück liegen die kleinen bis mittelgroßen, unorganisierten Zulieferbetriebe. Das Lohnniveau in dieser Gruppierung liegt häufig nur bei der Hälfte, in extremen Fällen sogar nur bei einem Drittel dessen, was in den Betrieben der großen Herstellerunternehmen bezahlt wird. Noch stärker divergieren die Sozialleistungen zwischen gewerkschaftlich organisierten und nicht organisierten Bereichen. Man kann hier von einer deutlichen Bruchstelle sprechen.

Der große Einfluß gewerkschaftlicher Präsenz gilt nicht nur in der Autoproduktion, sondern in der amerikanischen Industrie insgesamt. Eine Studie aus dem Jahre 1980 zeigt, daß Arbeitnehmer in Beschäftigungsbereichen, für die keine Tarifverträge abgeschlossen wurden, bei Berücksichtigung der Branche im Durchschnitt nur 74 % der Lohnsätze derjenigen Beschäftigungsbereiche erreichen, die gewerkschaftlich organisiert sind und in denen Tarifverträge gelten (US-Bureau of Labor Statistics 1981, S. 130).

Auch in bezug auf die Verteilung von Beschäftigungschancen im Zuge konjunktureller Nachfrageschwankungen erweisen sich die kleinen Zulieferer als stark benachteiligt. Sie erhalten zumeist nur kurzfristige Lieferverträge und werden häufig das Opfer einer Stornierung und Rücknahme von Produktionsaufträgen der Herstellerunternehmen, was sich u.a. in einer großen Zahl von Betriebsstillegungen niederschlägt.

Wie oben in Teil B aufgezeigt, passen zwar auch die großen Herstellerbetriebe in den USA ihren Personalbestand sehr viel stärker und rascher als die deutschen Autofabriken an Nachfrage- und Produktionsschwankungen an, jedoch gibt es in diesen großen amerikanischen Betrieben im Gegensatz zu den nicht organisierten Kleinbetrieben tarifvertraglich verbrieft Rechte auf Wiedereinstellung nach dem Layoff und eine relativ gut entwickelte soziale Absicherung der Arbeitslosen in der Periode des Layoff.

Im Vergleich zur amerikanischen Kraftfahrzeugindustrie ist die Differenzierung der Arbeitsmarktchancen zwischen den Unterabteilungen und Betrieben der *deutschen Automobilbranche* sehr viel geringer ausgeprägt. Dies gilt vor allem für das zwischenbetriebliche Lohndifferential. Mit wenigen Ausnahmen gewährleisten Flächentarifverträge relativ hohe Mindeststandards, nicht nur für die Herstellerbetriebe, sondern auch für die gewerkschaftlich fast

durchweg gut organisierten Zulieferer. Soweit zwischenbetriebliche Lohnunterschiede bestehen, resultieren diese aus variierenden betrieblichen Eingruppierungspolitiken und aus einem unterschiedlichen Niveau betrieblicher Zulagen. Die Spanne der Lohndifferenzen zwischen den Betrieben erreicht im höchsten Falle ein Ausmaß von 20 %.

Die Differenzierung der Beschäftigungs- und Einkommensstruktur verläuft in der deutschen Autoindustrie sehr viel stärker innerhalb als zwischen den Betrieben bzw. den Betriebstypen und ist vergleichsweise stärker an das Merkmal der beruflichen Qualifikation der Beschäftigten als an Unternehmens- bzw. Betriebsmerkmale, wie etwa die Beschäftigtenzahl, die Marktmacht und den gewerkschaftlichen Organisationsgrad, geknüpft.

Dualisierung äußert sich in der deutschen Autoindustrie nicht primär durch stabile und instabile Organisationen, sondern tendenziell eher in Form von erheblich voneinander abweichenden Löhnen und Beschäftigungssicherheiten von betrieblichen Stamm- und Randbelegschaften. Beschäftigungsrisiken bei Rationalisierungsmaßnahmen und bei Rezessionseinbrüchen konzentrieren sich zunächst ähnlich wie in der amerikanischen Autoindustrie auf die unteren Leistungs- bzw. Lohngruppen. Vor allem in Laufe der 70er Jahre hat sich das Risiko des Personalabbaus zusehends auf die Leistungsgruppen der Angelernten und Ungelernten konzentriert (Köhler, Sengenberger 1983, S. 253ff).

Von diesen Beschäftigungsrisiken werden in der deutschen Autoindustrie vor allem Arbeitnehmer ohne Berufsausbildung, darunter ein unverhältnismäßig großer Anteil von Frauen und Ausländern, besonders betroffen. Letztere scheinen in den unteren Lohngruppen geradezu eingesperrt zu sein; nur selten gelingt ihnen ein innerbetrieblicher beruflicher Aufstieg. Dieses Ergebnis korrespondiert mit einem Befund aus der Untersuchung von Biehler und Brandes, wonach in den von ihnen untersuchten Großbetrieben verschiedener Branchen die Lohngruppe IV eine deutliche Bruchstelle in der betrieblichen Arbeitsplatzhierarchie und in den betrieblichen Mobilitätsketten darstellt. Vor Erreichen von Arbeitsplätzen, die in dieser Lohngruppe eingestuft sind, ist die Arbeitsplatzunsicherheit für die Beschäftigten relativ groß; hingegen nimmt für diejenigen, die oberhalb dieser Lohngruppe platziert sind, die Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses schlagartig zu (Biehler, Brandes 1981, S. 216).

Im Gegensatz dazu scheint in den amerikanischen Automobilwerken die Bewegung der Beschäftigten über die gesamte betriebliche Lohn- und Statushierarchie hinweg deutlich größer zu sein. Dafür sorgen seit den 60er Jahren nicht nur die gesetzlichen Antidiskriminierungsbestimmungen, sondern auch tarifvertragliche Senioritätsregeln, durch die die Verteilung der Erwerbschancen der Belegschaft mehr oder weniger durch das Betriebsalter, nicht hingegen durch personenbezogene Merkmale, wie Geschlecht, Hautfarbe oder

Nationalität, bestimmt ist. Je stärker das Senioritätsprinzip zur Anwendung gelangt, desto stärker müssen Betriebsjüngere die unsicheren, wenig beliebten, durch belastende Tätigkeiten geprägten, wenig qualifizierten und schlecht bezahlten Arbeitsplätze hinnehmen. Mit steigender Betriebszugehörigkeitsdauer, die ja auch in Perioden der Arbeitslosigkeit akkumuliert, haben sie jedoch relativ gute Chancen, ihre Arbeitsbedingungen und ihre Beschäftigungssicherheit zu verbessern. Senioritätssysteme gewähren damit über eine spezifische Form der Rotation potentiell gleiche Beschäftigungschancen: Jeder einzelne nimmt bei entsprechend langer Beschäftigungsdauer im Betrieb im Grenzfall unabhängig von seinen Leistungen, seinem Geschlecht, dem Alter, der Rasse usw. während einer bestimmten Zeit seines Beschäftigungslebens sowohl unterprivilegierte als auch privilegierte Positionen in der Arbeitsplatz- und Statushierarchie ein. Man könnte von einem intertemporalen Lastenausgleich, einer späteren Entschädigung für die frühere Betroffenheit durch Beschäftigungsrisiken, sprechen.

Die in diesem Sinne kontinuierliche und relativ egalitäre Verteilung von Beschäftigungschancen auf den betrieblichen Märkten der USA zeigt sich auch daran, daß Facharbeiterpositionen in zunehmendem Maße für Un- und Angelernte zugänglich werden.

Die innerbetriebliche Lohnspreizung, gemessen an den Löhnen und Verdiensten der verschiedenen Qualifikationsgruppen, ist in der deutschen Autoindustrie größer als in der amerikanischen. So lagen 1981 die Verdienste bei den Lohnempfängern der Hersteller von Personenkraftwagen in der Bundesrepublik zwischen DM 11,10 für einfache Reinigungstätigkeiten und DM 20,07 für Werkzeugmacher mit schwierigen Arbeitsaufgaben. Der niedrigste Geldbetrag machte wenig mehr als die Hälfte des höchsten aus. Bei den Herstellern von Nutzkraftfahrzeugen war die Streuung noch erheblich größer. Der niedrigste Geldbetrag lag bei DM 9,26, der höchste bei DM 19,05, der Unterschied betrug 106 % des Minimalwerts. Auch bei den Tätigkeiten für An- und Ungelernte war die Streuung relativ groß. Der niedrigste Lohn lag bei DM 11,10 (Werkstatt fegen) und der höchste bei DM 16,30 (Karosserie mit Decklack spritzen). Die Differenz betrug 32 %, das entspricht in etwa der gesamten Bandbreite von den einfachsten ungelernten Arbeiten bis zu den höchstbezahlten Facharbeitertätigkeiten in den USA. Daß die innerbetriebliche Lohnstruktur der amerikanischen Autohersteller vergleichsweise egalitär wirkt, zeigt sich auch darin, daß 1973 die Löhne für Reinigungskräfte, der Berufsgruppe mit der geringsten Bezahlung, bei 5 Dollar und die für Modellmacher, der höchstbezahlten Gruppe, bei lediglich 7,40 Dollar lag. Die Differenz zwischen den beiden Lohnsätzen lag 1954 bei 35 % des höchsten Wertes, 1957 bei 39 %, 1963 bei 38 % und 1973 wieder bei 32 %.

Als Resümee dieser Beobachtungen läßt sich sagen, daß sich das Chancenprofil der deutschen Automobilarbeiter vergleichsweise stark durch innerbetriebliche Differenzierung, z.T. mit deutlichen Zeichen von Rand- und Stammbefugenschaftscharakter, auszeichnet, wobei die berufliche Qualifikation eine kritische Größe darstellt. In den USA hingegen manifestiert sich vertikale Segmentation weit stärker über die Ungleichheit von Einkommen und Beschäftigungschancen zwischen Betrieben und Unternehmen des Kern- und des Peripheriebereichs.

Ehe wir daran gehen, diese gravierenden Unterschiede (in Kap. III) zu erklären und zu interpretieren, soll aufgezeigt werden, daß diese Befunde über die Automobilindustrie hinaus auf andere Bereiche verallgemeinert werden können.

b) Ungleichheiten im Arbeitsentgelt

Löhne und Lohnnebenleistungen sind für internationale Vergleiche vielleicht der wichtigste, sicherlich aber von der Verfügbarkeit und Vergleichbarkeit der Daten her gesehen der ergiebigste Indikator von Chancendifferenzierung. Allerdings beschränken sich die verfügbaren Daten häufig auf den produzierenden Sektor der Wirtschaft bzw. das Verarbeitende Gewerbe.

Lohndifferenzierung zwischen Wirtschaftszweigen

Neben dem Konzentrationsgrad des Produktmarkts ist im dualistischen Modell der Unternehmenstyp die entscheidende theoretische Größe, die den Kernbereich vom peripheren Bereich der Wirtschaft trennt; infolge der besseren Verfügbarkeit von Daten wird allerdings zumeist der Wirtschaftszweig bzw. die Branche – also Aggregate bestimmter Unternehmen bzw. Arbeitsstätten – als Variable für empirische Untersuchungen des Arbeitsmarktdualismus herangezogen. Ein großes Gefälle der Löhne und Lohnnebenleistungen ist zwar noch keine hinreichende, jedoch eine notwendige Bedingung für die Existenz eines (klassischen) dualen Arbeitsmarkts.

Wie aus *Tabelle C-4* hervorgeht, gehören die USA unter den entwickelten Industriestaaten innerhalb der OECD zu den Ländern mit der stärksten interindustriellen Lohndifferenzierung. Sie werden lediglich von Japan übertroffen, wo (gemessen am Variationskoeffizienten, also dem Verhältnis der Standardabweichung zum Durchschnitt der Streuung) die Löhne noch stärker spreizen.

Tabelle C-4: Variationskoeffizient der Löhne von Arbeitern in Wirtschaftszweigen der Industrie in ausgewählten Ländern in den Jahren 1975 und 1982

Land	Tarifliche Stundenlöhne		Effektivlöhne	
	1975	1982	1975	1982
Schweden	9,04	8,52	9,23	8,73
Dänemark	10,26	11,20	10,93	11,72
BR Deutschland	11,65	11,13	14,71	14,70
Frankreich	12,32	11,00	15,22	14,00
Italien	14,98	8,67	16,73	10,89
Großbritannien	12,93	14,70	14,24	16,40
Kanada	18,95	21,87	21,33	24,80
USA	20,10	23,56	24,29	28,83
Japan	24,83	27,46	25,77	29,18

Quelle: »Hourly Compensation Costs for Production Workers, 29 Manufacturing Industries, 34 Countries, 1975 – 1982«, BLS, Washington D.C., April 1984, Unpublished Data; und OECD, Employment Outlook, September 1985, S. 88 – 89.

Demgegenüber liegt das Lohnniveau in den einzelnen Wirtschaftsabteilungen der deutschen Industrie vergleichsweise nahe beieinander. Der interindustrielle Variationskoeffizient der Stundenlöhne beträgt für die Bundesrepublik nur etwa die Hälfte dessen, was 1975 und 1982 für die amerikanische Industrie gemessen wurde, und nur etwa 40 % der Streuung der Industrielöhne in Japan. Noch geringer als in der Bundesrepublik ist das Lohngefälle in Schweden, wo etwa nur ein Drittel des japanischen Streuungsmaßes erreicht wird. Die Variation der Löhne in den übrigen großen europäischen Ländern lag 1975 durchweg über, 1982 z.T. auch unter dem Niveau der Streuung in der Bundesrepublik. In Frankreich und insbesondere in Italien hat sich zwischen den 60er und 70er Jahren der branchenmäßige Lohnfächer verringert. In Italien ist die Streuung der Löhne zwischen 1968 und 1976 um mehr als ein Drittel, in Frankreich um etwa ein Fünftel zurückgegangen (vgl. Marsden 1981, S. 618). Die wesentlichen Gründe für diese Kompression in der Lohnstruktur liegen in beiden Ländern darin, daß in dieser Periode die Lohnbestimmung über Tarifverhandlungen, insbesondere auf zentraler Ebene, an Bedeutung zugenommen hat und eine Vereinheitlichung durch Mindestvereinbarungen

sowie durch Reduzierung der Zahl der Qualifikationsgruppen in Gang gesetzt wurde. Zudem wurden in Frankreich ein System der Mindestlöhne und in Italien eine Lohnindexierung mit jeweils egalisierender Wirkung eingeführt.

Die im Vergleich zu den USA, Kanada und Japan mäßige Lohndifferenzierung nach Wirtschaftszweigen in der Bundesrepublik läßt vor dem Theoriehintergrund des dualen Arbeitsmarktmodells zwei Erklärungen zu: Entweder ist die geringe Lohnstreuung in Deutschland eine Folge einer geringeren strukturellen Differenzierung der Produktmärkte; oder die Gütermärkte sind ähnlich dichotomisch strukturiert wie in den genannten anderen Ländern, jedoch schlägt dies nicht in gleichem Maße auf die Lohngestaltung durch. In beiden Fällen wäre das duale Modell für die Bundesrepublik weniger anwendbar. Im ersten Fall wäre zwar ein enger Zusammenhang von Produkt- und Arbeitsmarktdifferenzierung nicht auszuschließen, aber der Differenzierungsgrad wäre sehr viel weniger ausgeprägt als in Ländern wie Japan und den USA. Im zweiten Falle wäre die Strukturkongruenz von Güter- und Arbeitsmarkt schwächer, was gleichfalls dem Dualismuskonzept zuwiderliefe. Die Lohnstruktur wäre in diesem Falle nicht ausschließlich oder weniger von Gütermarktvariablen bestimmt, autonome arbeitsmarktbezogene Gestaltungsgrößen müßten in die Lohnbestimmung intervenieren. Welche der beiden Erklärungen zutreffend ist, läßt sich an dieser Stelle (noch) nicht feststellen.

Lohnstreuung nach der Unternehmens- und Betriebsgröße

Auch die Lohndifferenzierung nach der *Unternehmens- oder Betriebsgröße* fällt in der Bundesrepublik Deutschland relativ gering aus.

Auf der Basis von Daten aus dem Jahr 1970 wurden für das Verarbeitende Gewerbe Variationskoeffizienten für Lohnniveaus nach der Unternehmensgröße berechnet, die folgende Werte ergaben: für die BRD 2,5, für Frankreich 3,3, für die USA 4,3, für Italien 6,3 und für Japan 7,5. Dies bedeutet, daß damals das Lohngefälle zwischen großen, mittleren und kleineren Unternehmen in Japan dreimal so hoch war wie in der Bundesrepublik (vgl. Boltho 1975, S. 28).

Daten jüngerer Datums wurden vor kurzem von der OECD vorgelegt (vgl. Tab. C-5). Danach wurde in Kleinbetrieben des Verarbeitenden Gewerbes bis zu 100 Beschäftigten im Jahr 1978 in der Bundesrepublik im Durchschnitt 10 % weniger bezahlt als in großen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten; in mittleren Betrieben lag das Lohnniveau durchschnittlich bei etwa 92 % des großbetrieblichen Standards. In allen anderen, in Tabelle C-5 aufgelisteten Ländern lag mit Ausnahme von Dänemark das Verdienstniveau kleiner Betriebe erheblich niedriger. Ein extrem großer Lohnfächer läßt sich für Japan

und die USA feststellen. Allerdings muß betont werden, daß die Vergleichbarkeit der Angaben in Folge der voneinander abweichenden Erhebungsjahre, Berichtskreise, Definition der Lohnvariablen und Unternehmensgrößenklassen nur mit Einschränkungen gegeben sind. Bei Zugrundelegung der gleichen Klassifikations- und Definitionskriterien dürfte das Lohndifferential für die USA geringer ausfallen, da hier der Dienstleistungssektor miteinbezogen ist, für Japan hingegen eher größer (da nur die Löhne der regulären Beschäftigten erfaßt sind). Immerhin aber zeigt sich in der Rangordnung der Länder eine gewisse Ähnlichkeit mit der Verteilung, die wir bereits bei der interindustriellen Lohndifferenzierung beobachten konnten.

Tabelle C - 5: Durchschnittliche Verdienste nach der Unternehmensgröße¹⁾ in ausgewählten Ländern und Jahren (als Prozentsatz des Verdienstniveaus in Unternehmen mit über 500 Beschäftigten)

Land	Jahr	Beschäftigtenzahl des Unternehmens		
		10 – 99	100 – 499	555 +
Dänemark ²⁾	1978	93,2	97,3	100,0
BR Deutschland ³⁾	1978	89,7	92,2	100,0
Frankreich ²⁾	1978	82,9	86,3	100,0
Italien ³⁾	1978	85,4	92,7	100,0
Japan ⁴⁾	1982	77,1	82,9 ⁷⁾	100,0 ⁸⁾
USA ⁵⁾	1983	57,0 ⁶⁾	73,8	100,0

- 1) Für die BR Deutschland und Italien beziehen sich die Daten auf die Betriebsgröße.
- 2) Stundenverdienste männlicher Arbeitnehmer im Verarbeitenden Gewerbe.
- 3) Stundenverdienste männlicher Arbeiter im Verarbeitenden Gewerbe.
- 4) Monatsverdienste regulärer Beschäftigter im privaten Sektor (außer Landwirtschaft).
- 5) Wochenverdienste von Arbeitern und Angestellten im privaten Sektor (außer Landwirtschaft).
- 6) 1 – 99 Beschäftigte.
- 7) 100 – 999 Beschäftigte.
- 8) 1000 + Beschäftigte.

Quelle: OECD, Employment Outlook, September 1985, S. 78

Tabelle C – 6: Personalkosten je geleisteter Arbeitsstunde nach Größenklassen der Unternehmen im Produzierenden Gewerbe der Bundesrepublik Deutschland, 1978

Beschäftigtenzahl des Unternehmens	Personalkosten je geleisteter Arbeitsstunde (in DM)		
	Arbeiter	Angestellte	Insgesamt
10 – 49	17,62	20,27	18,16
50 – 99	17,41	23,60	18,80
100 – 199	17,62	24,96	19,50
200 – 499	18,18	25,54	20,26
500 – 999	18,86	27,10	21,42
1000 +	22,05	31,73	25,36
Insgesamt	19,59	28,13	22,08

Quelle: Statistisches Bundesamt 1979

Legt man anstelle der Stundenlöhne die gesamten Personalkosten zugrunde (vgl. *Tab. C-6*), weitet sich für die Bundesrepublik das Differential aus, bleibt aber immer noch relativ gering im Vergleich zu den gigantischen Unterschieden im Niveau der Sozialleistungen zwischen kleinen, mittleren und großen Unternehmen in Japan und in den USA (vgl. OECD 1985, S. 79).

Japan ist wohl das Industrieland, das am stärksten die Züge einer dualen Arbeits- und Wirtschaftsstruktur trägt. Darauf deutet nicht nur die große Variationsbreite der Löhne zwischen Branchen und Unternehmensgrößen hin, sondern auch die korrespondierende extreme Streuung von Produktivitätsniveau und Kapitalintensität zwischen Betriebsgrößenklassen (vgl. *Tab. C-7*). So zahlten 1978 Kleinbetriebe mit 50-99 Beschäftigten ihren Angehörigen lediglich 60 % der Löhne in großen Unternehmen, ihr Produktivitätspegel betrug lediglich 53 % und ihre Kapitalintensität lediglich 36 % des Niveaus der Großunternehmen.

Tabelle C – 7: Indikatoren der vertikalen Differenzierung im japanischen Produktions- und Beschäftigungssystem im Jahr 1978 (Betriebe ab 1000 Beschäftigte = 100)

Beschäftigtenzahl	Durchschnittslohn	Produktivitätsniveau ¹⁾	Kapitalintensität
1000 +	100,0	100,0	100,0
500 – 999	85,5	89,3	83,3
300 – 499	81,9	81,3	77,6
200 – 299	74,7	72,6	57,8
100 – 199	67,6	64,2	46,3
50 – 99	60,3	53,0	36,4

1) Nettoproduktionswert pro Beschäftigten.

Quelle: Nippon: A Chartered Survey of Japan, 1981 – 82, Kokuseisha, Tokyo 1981, S. 51

Tabelle C – 8: Indikatoren des Produktivitätsniveaus¹⁾ nach Betriebsgrößen in ausgewählten Ländern der Europäischen Gemeinschaft, 1975 (Betriebe ab 1000 Beschäftigte = 100)

Betriebsgröße	BR Deutschland	Frankreich	Italien	Großbritannien
1000 +	100,0	100,0	100,0	100,0
500 – 999	86,2	87,3	96,0	100,0
100 – 499	85,5	85,7	87,0	91,3
20 – 99	84,7	116,1	75,0	83,8

1) Nettoproduktionswert pro Beschäftigten.

Quelle: Eurostat, Struktur und Tätigkeit der Industrie, 1978, Bd. 15 und eigene Berechnungen

In den europäischen Industrieländern hingegen klaffen nicht nur die Löhne weniger auseinander, auch die Produktivitätsunterschiede zwischen Betrieben verschiedener Größe fallen weit geringer aus. In der Bundesrepublik beispielsweise beträgt der mittlere Nettoproduktionswert pro Beschäftigten in der kleinsten Betriebsgrößenklasse etwa 85 % des entsprechenden Werts in der größten (Tab. C-8).

Daß Löhne und Produktivitätsstandards nicht nur korrelieren, sondern in einem dynamischen Wechselverhältnis zueinander stehen, ist plausibel: Fällt

die Produktivität in einem Wirtschaftszweig oder in einer Betriebsgrößenklasse zurück, läßt sich auf Dauer dort auch das Lohnniveau nicht aufrechterhalten. Wenn umgekehrt die Löhne sektoral wenig differenziert sind, erlaubt dies auf Dauer auch keine großen Produktivitätsabstände, solange die Lohnlegalisierung aufrechterhalten wird.

Lohndifferenzierung nach Qualifikationsgruppe und Geschlecht

Für die Gesamtdifferenzierung der Löhne in der Bundesrepublik spielen zwischenbetriebliche Lohnunterschiede (bezogen auf Betriebstypen oder Branchen) keine so große Rolle wie innerbetriebliche Lohndifferentiale, die sich an der Qualifikation bzw. dem beruflichen Bildungsgrad oder dem Geschlecht des Arbeitnehmers festmachen. Für diese aus der oben referierten vergleichenden Automobilindustrie-Studie gewonnenen These läßt sich über diese Branchen hinaus Bestätigung finden.

Tabelle C – 9: Varianz und Varianzzerlegung der Effektivlöhne von Arbeitern und Angestellten in der Bundesrepublik Deutschland in ausgewählten Jahren zwischen 1970 und 1984

Jahr	Gesamtvarianz ¹⁾	sektoralen	Varianzbeiträge der qualifikatorischen Lohnunterschiede	geschlechts-spezifischen	Summe der Kovarianzen
Arbeiter ²⁾					
1970	4,70	0,85	1,19	2,26	0,38
1975	3,89	0,92	1,20	1,54	0,23
1980	3,74	0,95	1,08	1,53	0,18
1984	3,67	1,06	1,06	1,39	0,16
Angestellte ³⁾					
1970	29,44	1,59	22,37	4,40	1,06
1975	25,59	1,68	20,14	3,01	0,76
1980	24,35	1,65	16,88	2,97	0,88
1984	24,07	1,61	19,33	2,51	0,62

- 1) Varianz der auf den Gesamtdurchschnitt normierten Lohnsätze. Daten um Effekte der Berichtskreisänderungen 1973 und 1983 bereinigt.
- 2) Effektive Bruttostundenlöhne der Arbeiter nach 28 Wirtschaftszweigen, 3 Leistungsgruppen und nach Geschlecht.
- 3) Effektive Bruttomonatsgehälter der vollbeschäftigten Angestellten nach 32 Wirtschaftszweigen, 4 Leistungsgruppen und nach Geschlecht.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen des Ifo-Instituts (vgl. Vogler-Ludwig 1985)

Aus den Ergebnissen der *Tabelle C-9*, die auf praktisch allen Wirtschaftszweigen außerhalb der Landwirtschaft und des Öffentlichen Dienstes basieren, läßt sich ablesen, daß bei einer Zerlegung der Gesamtvarianz der Effektivlohnstrukturen in den 70er Jahren die Merkmale *Qualifikationsniveau* und *Geschlecht* jeweils größere Beiträge zur Erklärung der Lohnstreuung leisteten als das Merkmal Wirtschaftszweig.

Bemerkenswerte Unterschiede gab es in dieser Hinsicht allerdings zwischen *Arbeitern und Angestellten*. Die Lohnspanne zwischen den vier Leistungsgruppen der Angestellten betrug mehr als das Sechsfache der Lohnunterschiede zwischen den drei Leistungsgruppen der Arbeiter. Die Angestelltenpositionen sind also viel stärker geschichtet als die der Arbeiter. Die Qualifikation war hier mit großem Abstand die dominierende Einflußgröße, während bei den Arbeitern am entscheidendsten für die Lohnposition war, ob es sich um einen Mann oder eine Frau handelte. Immerhin war aber auch bei den Angestellten, ähnlich wie bei den Arbeitern, der autonome Beitrag des Geschlechts – sprich: geschlechtliche Diskriminierung – bedeutsamer für das Gesamtdifferential der Löhne als der Wirtschaftssektor (vgl. Vogler-Ludwig 1985).

Frauen verdienen in den gleichen Qualifikationsgruppen im allgemeinen etwa 15-20 % weniger als Männer. Im Gesamtdurchschnitt, d.h. unter Einbeziehung von sektoralen und qualifikatorischen Varianzen, sind die geschlechtsspezifischen Abstände noch viel größer: Bei Arbeiterinnen betragen sie im Durchschnitt 38 %, bei weiblichen Angestellten 57 %. Bei diesen Ergebnissen sind alle Beschäftigungsbereiche mit Ausnahme der Landwirtschaft und des Öffentlichen Dienstes berücksichtigt (vgl. Vogler-Ludwig 1985, S. 23).

Daß der weitaus größte Teil individueller Lohnunterschiede im Verarbeiten der Gewerbe der BRD nicht auf intersektorale, sondern auf *intrasektorale Differenzierung* von Lohnsätzen zurückzuführen ist, wird ebenfalls durch eine Untersuchung belegt (Friderichs 1985, S. 429).

Daß für diese intrasektorale Differenzierung der Löhne in der Bundesrepublik die Berufsausbildung die entscheidende Rolle spielt, darüber läßt eine Zusammenschau jüngerer empirischer Arbeiten keinen Zweifel (vgl. Gerlach u.a. 1981, S. 43ff; Helberger 1978, S. 13ff; Bellmann u.a. 1984, S. 181ff; Bellmann 1986; Clement u.a. 1980; Wegner 1981). Hervorzuheben ist dabei insbesondere, daß der Einfluß der Berufserfahrung auf das Einkommen von anderen Einflüssen weitgehend frei zu sein scheint. Kaum sonst wo in der Welt der Industrieländer spielt das Alter bzw. die Betriebszugehörigkeitsdauer als autonome Größe eine so geringe Rolle wie hierzulande – ein Befund, der bereits auf der Basis von Eurostat-Daten in Teil B, Kapitel III berichtet wurde. 'Altern' und längere Beschäftigungsdauer im Betrieb spielen natürlicherweise dort eine größere Rolle für die Positionierung im Betrieb und für das Verdienstniveau, wo das vorherrschende Qualifizierungssystem auf Anlernung im Zuge stufenweisen Aufstiegs innerhalb vertikaler Arbeitsplatzketten basiert. Wo jedoch, wie innerhalb der BRD, die standardisierte Berufsgrundbildung vor Eintritt ins Erwerbsleben bedeutsam ist, werden auch

Startposition, Statuszuweisung und Lohnhöhe entscheidend vom jeweiligen Berufsbildungsabschluß geprägt. Am stärksten ist die Koppelung von Löhnen und Berufsbildung bei den Beamten, da hier das Zutrittsniveau wie die Laufbahn am eindeutigsten an bestimmte Bildungsabschlüsse geknüpft ist. Der Zusammenhang ist etwas weniger eng bei den Angestellten und am lockersten bei den Arbeitern (vgl. Gerlach u.a. 1981, S. 53).

Die schulische Bildung tritt dabei als einkommensdeterminierende Größe hinter der Berufsbildung zurück. Sie übt mehr einen intervenierenden als einen direkten Einfluß aus (vgl. Bellmann u.a. 1984, S. 182).

Eine Reihe von Hinweisen gibt es auch dafür, daß die *Einkommensprofile* nach dem beruflichen Bildungsgrad recht steil ausfallen. Beschäftigte mit Hochschulabschluß verdienten in der Bundesrepublik im Jahr 1974 durchschnittlich etwa das 2,6-fache, Beschäftigte mit Fachschulabschluß knapp das 2,4-fache der beschäftigten Arbeitnehmer ohne Ausbildungsabschluß (vgl. Clement u.a. 1980, S. 230). Eine auf einem anderen Datenset basierende Untersuchung aus dem Jahr 1978 gelangte zu ähnlichen Ergebnissen: Hochschulabsolventen verdienen knapp 2,3 mal mehr als Hauptschüler ohne Berufsausbildung (Helberger 1978, S. 13; Gerlach u.a. 1981, S. 51).

Allgemein liegen die Ertragsraten der Berufsausbildung, d.h. die erzielten Einkommen abzüglich der Kosten der Ausbildung, bei den oberen Bildungsniveaus (besonders beim Hochschul- und Fachhochschulabschluß) recht hoch, jene der Basisausbildung vergleichsweise niedrig. Diejenigen, die die Chance höherer Berufsausbildung in der BRD haben, werden mit einem kräftigen Verdienstabstand honoriert (Clement u.a. 1980, S. 145).

Wie aber vergleichen sich in einem absoluten Sinne die Lohndifferenzen nach Qualifikation und Geschlecht in der Bundesrepublik mit den Lohnabständen in anderen Industrieländern?

Die Ertragsraten höherer Berufsbildung erreichen in anderen Industriestaaten kein ähnlich hohes Niveau wie in der Bundesrepublik. Dort liegen die Renditen für postsekundäre Bildung nicht wie in der BRD über, sondern unter jenen der niedrigeren Bildungsstufen (Clement u.a. 1980, S. 148).

Bei den gewerblichen Arbeitnehmern bewegen sich, wie aus *Tabelle C-10* hervorgeht, die Verdienstabstände zwischen Facharbeitern, Angelernten und Ungelernten in der Industrie in der BRD auf ähnlichem Niveau wie in Großbritannien und Italien, während in Frankreich die qualifikationsbezogenen Lohnunterschiede beträchtlich größer sind (1).

1 Von Interesse ist auch ein Vergleich dieser Lohndifferenzen mit denen der schwedischen Metallindustrie. Dort lagen die Verdienste der Facharbeiter 1973 um 22,5 % und die der Angelernten 11,4 % über denen der Ungelernten. 1983 waren die Differenzen auf 11,9 % bzw. 5,5 % zusammengeschmolzen (Angaben des schwedischen Metallarbeiterverbandes).

*Tabelle C – 10: Lohnendifferenzierung nach Qualifikationsgruppen im Verarbeitenden Gewerbe in ausgewählten Ländern der Europäischen Gemeinschaft, Oktober 1972
(Durchschnittliche Arbeiterstundenlöhne in der Industrie, Verdienstniveau und Anteil der einzelnen Qualifikationsgruppen)*

Qualifikationsgruppe	BR Deutschland		Großbritannien		Frankreich		Italien	
	Verdienst-niveau	Anteil in %	Verdienst-niveau	Anteil in %	Verdienst-niveau	Anteil in %	Verdienst-niveau	Anteil in %
Facharbeiter	106,8	56,2	107,1	52,2	110,7	40,5	109,7	39,4
Angelernte	94,7	29,9	97,4	28,4	92,3	35,4	97,3	36,2
Ungelernte	85,4	13,9	84,6	19,3	78,0	24,0	88,2	24,4
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: Eurostat: Lohnstruktur in der Industrie; für Großbritannien: Verdienststatistik des DE;
aus: David Marsden 1981, S. 619

Auffällig ist darüber hinaus, daß der Anteil der Facharbeiter an den gewerblichen Arbeitern in der Bundesrepublik sehr viel höher liegt als in den anderen Ländern, namentlich gegenüber dem Niveau in Frankreich und Italien (vgl. dazu auch Teil B, Kapitel III).

Ungünstig im Vergleich zu anderen europäischen Ländern ist jedoch in der BRD die Lohnposition von *Frauen* in der Industrie (*Tab. C-11*). Frauen verdienen in der Industrie im Jahr 1983 durchschnittlich nur 73 % dessen, was Männer nach Hause trugen. Außerdem fällt ins Auge, daß sich im Zeitraum zwischen 1965 und 1985 in Europa insgesamt die Abstände zwischen Männern und Frauen in der Entlohnung stark verringert haben, während in der BRD und in Frankreich die relative Verbesserung für die Frauen sehr mäßig ausgefallen ist.

Tabelle C – 11: Frauenentlohnung¹⁾ in Prozent der Männerentlohnung in der Industrie, in ausgewählten Ländern und Jahren

Land \ Jahr	1965	1970	1975	1983
Schweden	75,5	81,3	85,1	89,5
Dänemark	72,1	74,4	83,7	85,8
Italien	72,9	72,4	79,7	85,5
Frankreich	75,2	76,0	76,2	77,8
BR Deutschland	68,8	69,6	72,3	73,0
Großbritannien	56,4	57,1	65,5	68,0
USA	–	–	–	64,0 ²⁾
Japan	–	52,8	51,2	49,0

1) Für Japan: Gesamtverdienst gewerblicher Arbeitnehmer pro Arbeitsstunde; für alle anderen Länder tarifliche Stundenlöhne von gewerblichen Arbeitnehmern.

2) Für die Gesamtwirtschaft; Quelle: U.S. Department of Commerce, Bureau of the Census, 1986, Tabelle Nr. 703, S. 419.

Quelle: LO-Schweden: Internationell jämförde av koinno lövernas och branchernas relativa lönenveckling, September 1984

Ein stärkerer Abbau der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zeigt sich jedoch dann, wenn man den Einfluß des beruflichen Bildungsgrads und des Wirtschaftszweigs herausrechnet, wie in *Tabelle C-9* gesehen. Mit anderen Worten: Frauen werden allein aufgrund ihres Geschlechts zwar in jüngerer Zeit weniger diskriminiert, sie konnten jedoch ihre Lohnposition deshalb so

wenig verbessern, weil sie verstärkt in die Niedriglohnbranchen gelangten oder in den unteren Stufen der Qualifikationshierarchie eingesperrt blieben. Diese Interpretation kann man aus einer kombinierten Betrachtung der *Tabellen C-9 und C-11* gewinnen.

Natürlich kann sich die Lohnposition der Frauen partiell durch die Verteilung der Frauenbeschäftigung über Wirtschaftszweige mit unterschiedlichem Lohnniveau und über Betriebe unterschiedlicher Größe erklären; da die Unterschiede in dieser Hinsicht für die Bundesrepublik jedoch eher geringer ausfallen (vgl. *Tab. C-9*), ist es wahrscheinlich, daß die vergleichsweise niedrigen Frauenlöhne in Deutschland primär auf deren schlechte Positionierung innerhalb betrieblicher Lohnhierarchien zurückzuführen sind. Dies ist auch kompatibel mit dem Befund aus der oben beschriebenen Automobilindustrie, wonach die Frauen unter den gewerblichen Arbeitnehmern in der BRD vergleichsweise stark in einen betrieblichen Randstatus gedrängt sind.

Es existiert allerdings erhebliche Branchen- und Berufssegregation auf geschlechtlicher Basis in der Bundesrepublik. Assistenz- und Bürofacharbeit, Verkauf, Heilhilfsberufe und Körperpflege machen einen erheblichen Teil der gesamten Frauenbeschäftigung aus; die Berufe der Schlosser, Mechaniker, Werkzeugmacher, Elektriker, Maurer, Tischler etc. hingegen sind noch immer ganz überwiegend von Männern besetzt (vgl. z.B. Diekmann 1985; Lappe 1986; Willms 1983).

Die ungünstige Verteilung der Frauen über die Branchen ist auch nicht ohne Belang für die geschlechtsspezifische Einkommensdifferenz – sie erklärt etwa 17 % des Abstands zu den Männern. Ebenso wie die ungleiche Verteilung der Geschlechter über Unternehmen in Kern- und Peripherieunternehmen trägt der Brancheneffekt jedoch weit weniger zur Erklärung des geschlechtsspezifischen Einkommensstands bei als Einkommensunterschiede *innerhalb* von Branchen und Berufen (vgl. Diekmann 1985, S. 141ff).

Auf große geschlechtsbezogene Einkommensdifferenzen verweist auch eine Untersuchung des Journalistenberufs. Mit ansteigender hierarchischer Position werden die Frauenanteile immer geringer. Führungspositionen, wie z.B. beim Hörfunk, Fernsehen und in Zeitungsredaktionen, sind weitgehend eine Domäne der Männer (vgl. Neverla 1983).

Wie bereits bei den oben ermittelten intersektoralen Verdienstdifferenzen fällt – international betrachtet – auch bei den geschlechtsbezogenen Verdienstabständen *Japan* durch ein extrem hohes Maß von Ungleichheit auf. Gegenüber den europäischen Ländern fallen die Verdienstunterschiede besonders deutlich aus dem Rahmen. Im Jahr 1985 erzielten weibliche Beschäftigte mit 49 % nur noch knapp die Hälfte der Männerlöhne. 1970 lag die Lohnposition japanischer Frauen noch bei 53 %. Auch in dieser Hinsicht bestätigt sich die starke vertikale Segmentation im japanischen Arbeitsmarkt.

Noch größer fällt der Lohnabstand zwischen japanischen Männern und Frauen (sowohl im Arbeiter- wie im Angestelltenbereich) aus, und noch schärfer wird der geschlechtsspezifische Polarisierungstrend seit der Rezession 1974/75 zu Lasten der Frauen, wenn man Daten aus der monatlichen Arbeitsstatistik des japanischen Arbeitsministeriums heranzieht. Danach betrug die Lohnposition der Frauen im Jahr 1982 bei den Angestellten nur noch 47,5 % und bei den Arbeitern 45,5 % (vgl. Ernst 1986, S. 116).

c) Ungleichheit der Beschäftigungschancen und Beschäftigungselastizität

In der Dimension der Beschäftigungschancen liegen bislang keine über einzelne Branchen hinausweisende systematische Untersuchungen vor, die darüber Auskunft geben könnten, wie sich inner- oder zwischenbetriebliche Differenzierungen in der Bundesrepublik mit denen anderer Industrieländer vergleichen. Wir beschränken uns deshalb im folgenden vor allem auf den Nachweis, daß in der BRD die oben für die Autoindustrie zitierten Befunde hinsichtlich der Verteilung von Beschäftigungschancen nach Qualifikation und Geschlecht mehr oder weniger auch für andere Teile der deutschen Industrie zutreffen. Dazu werden im folgenden vor allem Ergebnisse aus einer umfassenden Untersuchung ausgewählter Branchen des Verarbeitenden Gewerbes durch Deutschmann (Deutschmann 1982b) berichtet, in der die Beschäftigungselastizität verschiedener Arbeitskräftekategorien ermittelt wurde. Auf der Grundlage der Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamts wurden Ausmaß und zeitliche Reaktion der Anpassung der Arbeitskräftegruppen an konjunkturell bedingte Nachfrageschwankungen (gemessen durch die Veränderungsrate des Nettoproduktionsvolumens im gleichen Jahr und im Vorjahr) und an technische Rationalisierung (gemessen durch die Veränderungsrate des Bruttoanlagevermögens pro Beschäftigten) ermittelt. Das Beschäftigungsvolumen wurde jeweils erfaßt durch die Gesamtzahl der Beschäftigten sowie durch Untergliederungen nach dem Status (Arbeiter/Angestellte), nach Leistungsgruppen und nach dem Geschlecht. Wichtige Ergebnisse aus dieser Untersuchung sind in den folgenden Tabellen zusammengefaßt.

Tabelle C-12 zeigt die Variation der Beschäftigtenzahl sowie die Produktionselastizität des Beschäftigungsvolumens der Arbeiter im Zeitraum 1960-1978, differenziert nach Leistungsgruppe und Wirtschaftszweig. Bereits die *Streuung* (s) der jährlichen Veränderungsraten liefert Hinweise auf eine insgesamt starke, nach Branchen jedoch unterschiedlich ausfallende Differenzierung der Beschäftigungsstabilität der drei Leistungsgruppen. Durchgängig nimmt die Streuung von der Leistungsgruppe 1 (Facharbeiter) über die Leistungsgruppe 2 (Angelernte) zur Leistungsgruppe 3 (Ungelernte) zu. Dies bedeutet, daß die Beschäftigungsstabilität der Ungelernten geringer als die der Angelernten und die der Angelernten geringer als die der Gelernten ist.

Tabelle C-12: Schwankungen und Produktionselastizitäten der Zahl der beschäftigten Arbeiter in ausgewählten Wirtschaftszweigen der Industrie in der BR Deutschland, 1960 - 78 (jährliche Veränderungsrate)

Industriezweig Arbeits- kräftegruppe	Industrie insgesamt				Maschinenbau				Straßenfahrzeugbau			
	S ¹⁾	N ²⁾	N ₋₁ ³⁾	K ⁴⁾	S	N	N ₋₁	K	S	N	N ₋₁	K
Arbeiter insgesamt	3,36	0,40	0,23	-0,34	3,52	0,43	0,18	-0,29	6,12	0,33	0,37	-0,20
Leistungsgruppe 1 (Facharbeiter)	2,29 (44)	0,12	0,14	0,22	2,55 (62)	0,27	-0,04	-0,09	3,87 (54)	0,13	0,26	-0,02
Leistungsgruppe 2 (Angelernte)	3,90 (37)	0,51	0,28	-0,34	5,37 (28)	0,66	0,41	-0,31	10,33 (36)	0,52	0,49	-0,24
Leistungsgruppe 3 (Ungelernte)	5,74 (19)	0,79	0,32	-0,53	7,38 (11)	0,59	0,57	-1,10	15,76 (9)	0,91	0,70	-0,58
Industriezweig Arbeits- kräftegruppe	Elektroindustrie				Chemische Industrie				Druckindustrie			
	S	N	N ₋₁	K	S	N	N ₋₁	K	S	N	N ₋₁	K
Arbeiter insgesamt	5,93	0,39	0,26	-0,56	3,06	0,17	0,21	-0,57	4,06	0,04	0,20	-0,64
Leistungsgruppe 1 (Facharbeiter)	4,50 (35)	0,23	0,26	-0,15	2,83 (36)	0,04	0,12	-0,52	3,91	-0,05	0,03	-0,59
Leistungsgruppe 2 (Angelernte)	6,64 (32)	0,39	0,46	-0,36	3,74 (52)	0,14	0,28	-0,52	4,49	0,01	0,33	-1,06
Leistungsgruppe 3 (Ungelernte)	9,57 (33)	0,61	0,27	-1,05	5,22 (12)	0,61	0,26	-0,57	8,10	0,34	0,66	-0,43

1) S = Standardabweichung der jährlichen Veränderungsrate.

2) N = Jährliche Veränderungsrate des realen Nettoproduktionsvolumens.

3) N₋₁ = Jährliche Veränderungsrate des realen Nettoproduktionsvolumens im Vorjahr.

4) K = Jährliche Veränderungsrate des Bruttoanlagevermögens in konstanten Preisen je Beschäftigten.

Quelle: Deutschmann 1982b, S. 42 - 43

Auch zwischen den untersuchten Branchen sind erhebliche Unterschiede im Niveau der Streuung und dem Ausmaß der Differenzierung zwischen den Leistungsgruppen festzustellen; dies ist möglicherweise eine Folge der unterschiedlichen konjunkturellen Schwankungsintensität der Ausbringungsmenge, möglicherweise aber auch Resultat unterschiedlicher Beschäftigungspolitik. Eine Trennung dieser beiden Faktoren erlaubt die Analyse der *Beschäftigungselastizität*, d.h. der Veränderung der Beschäftigtenzahl bezogen auf die Veränderung des Produktionsvolumens. Wie elastisch ist die Beschäftigtenzahl gegenüber einer Veränderung der Ausbringungsmenge im gleichen Jahr (N_t), der Veränderung der Ausbringungsmenge im vorhergehenden Jahr (N_{t-1}) und gegenüber Veränderungen des Kapitaleinsatzes pro Beschäftigten (K)? (Ein Wert von +1 der in *Tabelle C-12* ausgewiesenen Elastizitätskoeffizienten bedeutet, daß sich die Zahl der Beschäftigten vollends der Veränderung des Produktionsvolumens oder Kapitalstocks in gleicher Richtung anpaßt; ein Wert von -1 hingegen bedeutet, daß eine bestimmte Erhöhung (Minderung) der Produktion bzw. des Kapitals eine gleich große Verringerung (Erhöhung) der Beschäftigung auslöst. Ein Wert 0 bedeutet, daß der Beschäftigtenstand überhaupt nicht auf Produktions- bzw. Kapitalveränderungen reagiert.)

Die Druckindustrie und die Chemische Industrie erweisen sich als diejenigen Branchen mit der niedrigsten Produktionselastizität der Arbeiterbeschäftigung. Die Zahl der beschäftigten Arbeiter reagiert hier kaum auf zyklische Schwankungen des Produktionsumfangs. Die Metallverarbeitung hingegen bewegt sich in der Nähe des Gesamtdurchschnitts der Industrie. Betrachtet man die einzelnen Leistungsgruppen gesondert, so läßt sich die allgemeine Tendenz feststellen, daß mit sinkendem Eingruppierungsniveau sowohl die Schwankungsempfindlichkeit der Beschäftigung als auch das technologische Freisetzungsrisko signifikant ansteigen.

Beschäftigung von Facharbeitern erweist sich als sehr unelastisch gegenüber Produktionsschwankungen und technischer Rationalisierung. Dagegen weisen die Angelernten und besonders die Ungelernten sehr viel höhere Elastizitätswerte auf, d.h. die Zahl dieser Arbeitergruppen wird jeweils stärker als die der Facharbeiter im Konjunkturzyklus auf- und abgebaut. Die relativen Größenordnungen fallen jedoch von Branche zu Branche unterschiedlich aus. Außerdem reagiert die Beschäftigung der Angelernten und vor allem der Ungelernten auch wesentlich rascher auf die Konjunkturentwicklung, was durch die N_{t-1} Werte angezeigt wird.

Eine deutliche Abstufung, die auf Arbeitsmarktpolarisierung hindeutet, läßt sich im Maschinenbau zwischen den Facharbeitern auf der einen Seite und den An- und Ungelernten auf der anderen Seite konstatieren. In der

Tabelle C-13: Schwankungen und Produktionselastizitäten der Zahl der beschäftigten Angestellten in ausgewählten Wirtschaftszweigen der Industrie in der BR Deutschland, 1960 - 78 (jährliche Veränderungsrate)

Industriezweig Arbeits- kräftegruppe	Industrie insgesamt				Maschinenbau				Straßenfahrzeugbau			
	S ¹⁾	N ²⁾	N ₋₁ ³⁾	K ⁴⁾	S	N	N ₋₁	K	S	N	N ₋₁	K
Angestellte insgesamt	2,71	0,35	0,24	0,18	3,81	0,69	0,29	0,79	5,18	0,23	0,37	0,37
Leistungsgruppe 2 (Angestellte in gehobener Position)	3,82	0,39	0,22	-	5,46	0,45	0,33	-	7,94	0,33	0,07	-
Leistungsgruppe 3 (Qualifizierte Angestellte)	3,25	0,46	0,25	0,51	5,01	1,00	0,38	1,59	5,72	0,22	0,42	0,51
Leistungsgruppe 4 (Einfache Angestellte mit Berufsausbildung)	3,66	0,38	0,29	0,31	5,25	0,94	0,43	1,35	5,82	0,34	0,46	0,51
Leistungsgruppe 5 (Einfache Angestellte ohne Berufsausbildung)	5,92	0,33	0,31	-	8,45	1,00	0,81	1,18	9,03	0,49	0,57	-

1) S = Standardabweichung der jährlichen Veränderungsrate.

2) N = Jährliche Veränderungsrate des realen Nettoproduktionsvolumens.

3) N₋₁ = Jährliche Veränderungsrate des realen Nettoproduktionsvolumens im Vorjahr.

4) K = Jährliche Veränderungsrate des Bruttoanlagevermögens in konstanten Preisen je Beschäftigten.

5) Fehlende Angaben infolge niedriger DW-Werte oder niedriger t - Werte.

Quelle: Deutschmann 1982b, S. 44 - 45.

Industriezweig Arbeits- kräftegruppe	Elektroindustrie ⁵⁾				Chemische Industrie ⁵⁾				Druckindustrie ⁵⁾			
	S ¹⁾	N ²⁾	N ₁ ³⁾	K ⁴⁾	S	N	N ₁	K	S	N	N ₁	K
Angestellte insgesamt	6,12	0,38	0,75	-	2,62	0,14	0,23	0,06	5,14	-	-	-
Leistungsgruppe 2 (Angestellte in gehobener Position)	9,89	-	-	-	4,12	0,24	0,28	-	5,91	-	-	-
Leistungsgruppe 3 (Qualifizierte Angestellte)	7,19	-	-	-	3,12	0,19	0,31	-	4,96	-	-	-
Leistungsgruppe 4 (Einfache Angestellte mit Berufsausbildung)	7,34	-	-	-	2,71	-	-	-	6,17	-	-	-
Leistungsgruppe 5 (Einfache Angestellte ohne Berufsausbildung)	12,22	-	-	-	6,54	0,50	0,32	-	7,81	1,26	0,59	1,66

1) S = Standardabweichung der jährlichen Veränderungsrate.

2) N = Jährliche Veränderungsrate des realen Nettoproduktionsvolumens.

3) N₁ = Jährliche Veränderungsrate des realen Nettoproduktionsvolumens im Vorjahr.

4) K = Jährliche Veränderungsrate des Bruttoanlagevermögens in konstanten Preisen je Beschäftigten.

5) Fehlende Angaben infolge niedriger DW-Werte oder niedriger t - Werte.

Quelle: Deutschmann 1982b, S. 44 - 45.

Chemischen Industrie und in der Elektroindustrie, aber auch im Druckbereich, fällt hingegen auf, daß sich besonders deutlich die Elastizitätswerte der Leistungsgruppe 3 von denen der Leistungsgruppe 1 und 2 absetzen. Dies läßt darauf schließen, daß die innerbetrieblichen Segmentationslinien bei den letzteren Branchen anders verlaufen als im Maschinenbau: Während im Maschinenbau die Stammebelegschaft im wesentlichen aus gelernten Facharbeitern besteht, können in der Chemischen Industrie und in der Elektroindustrie auch die Angelernten zur Stammebelegschaft gezählt werden. Im Straßenfahrzeugbau ist die Abstufung der Stabilität zwischen den Leistungsgruppen gleichmäßiger ausgeprägt.

Die Ergebnisse sind allerdings mit einigen Vorbehalten zu interpretieren. Einmal muß man den relativ langen Untersuchungszeitraum zwischen 1960 und 1980 in Rechnung stellen, in dessen Verlauf sich die Beschäftigungspolitik der jeweiligen Branchen und folglich auch die Beziehungsstrukturen verändert haben könnten. Oben wurde bereits darauf verwiesen, daß sich innerhalb der Automobilindustrie im Vergleich zu den 60er Jahren in den 70er Jahren eine deutliche Polarisierung der Beschäftigungsstabilität, vor allem zu Lasten der Ungelernten in der Leistungsgruppe 3, abgezeichnet hat. Während die Produktionselastizität für das gesamte Beschäftigungsvolumen in den 70er Jahren abgenommen hat, ist die Instabilität der Leistungsgruppe 3 noch erheblich angewachsen (vgl. Köhler, Sengenberger 1983, S. 269ff).

Zum zweiten kann man nicht unbedingt von einer inneren Homogenität der einzelnen Leistungsgruppen ausgehen. Die Leistungsgruppe der Angelernten beispielsweise kann sehr verschiedene Arbeitsplatzbereiche einschließen, die auch von jeweils unterschiedlichen konjunkturellen Nachfrageveränderungen betroffen sein können. Es ist daher möglich, daß die Grenzlinien der Stabilität und Instabilität tatsächlich nicht so sehr zwischen, sondern innerhalb der definierten Leistungsgruppen verlaufen. Dies bedeutet zugleich, daß aus hierarchisch abgestuften Elastizitätswerten noch nicht ohne weiteres auf das Ausmaß der Kontinuität oder Diskontinuität der Verteilungsmuster geschlossen werden kann. Die Frage der Kontinuität muß vielmehr auch durch detaillierte betriebliche Analysen ermittelt werden.

Einem Vergleich der Beschäftigungselastizität der Arbeiter mit denen der *Angestellten* (vgl. *Tab. C-13*) ist der allgemeine Hinweis vorzuschicken, daß mit Ausnahme der Druckindustrie das (in den Tabellen nicht aufgeführte) Bestimmtheitsmaß R^2 niedrigere Werte aufweist. Die Beschäftigungsentwicklung der Angestellten ist also offenkundig weniger durch Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bestimmt als bei den Arbeitern, sicherlich teilweise eine Folge der größeren Produktionsferne der Angestellten-Arbeitsplätze. Auch eine andere Untersuchung kam zu dem Schluß, daß die Beschäftigungselastizität der Angestellten geringer ist als die der Arbeiter (vgl. Schulte zur Surlage 1985, S. 167).

Auffällig ist ferner, daß – angezeigt durch die durchweg positiven Vorzeichen der Koeffizienten der Veränderungsrate der Kapitalintensität – der Prozeß der Technisierung bei den Angestellten, anders als bei den Arbeitern, im Beobachtungszeitraum im Nettoergebnis nicht zur Freisetzung, sondern im Gegenteil zur Beschäftigungsausweitung geführt hat. Dies kann so gedeutet

werden, daß die Mechanisierung und Automatisierung der Produktion zu zusätzlichem Personalbedarf bei den Funktionen der Planung, Leitung, Arbeitsvorbereitung, Kontrolle, Wartung usw., bei denen es sich in der Regel um Angestelltentätigkeiten handelt, geführt hat (Deutschmann 1982b, S. 29). Nicht auszuschließen ist, daß für dieselbe Tätigkeit ein Teil der Arbeiter in den Angestelltenstatus überführt wurde.

Betrachtet man die Werte der Produktionselastizität der Angestelltenbeschäftigung im einzelnen, so ist – wiederum anders als bei den Arbeitern – keine eindeutige und klare Hierarchie oder Spaltung nach Leistungsgruppen erkennbar. Das Ausmaß der Beschäftigtendifferenzierung bleibt weit hinter dem der Arbeiter zurück. Bei den einfachen Angestellten ohne Berufsausbildung (= Leistungsgruppe 5) liegen jedoch die Werte für das Ausmaß der Streuung und größtenteils auch die Werte der Beschäftigungselastizität höher als bei den Fachangestellten. Dieser Befund deckt sich mit dem einer anderen Untersuchung, wonach die Konjunkturreakibilität der Beschäftigung mit steigendem Qualifikationsniveau deutlich geringer wird (Schulte zur Surlage 1985, S. 177).

Eine gesonderte Analyse der Beschäftigungselastizität nach dem Geschlecht bei Arbeitern und Angestellten führt zu dem Ergebnis, daß mit Ausnahme der zahlenmäßig sehr geringfügigen Gruppe der Facharbeiterinnen die Frauenbeschäftigung stärker und schneller auf konjunkturelle Produktionsschwankungen reagiert als die der Männer (vgl. Tab. C-14). Als besonders kraß erwies sich der Unterschied zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Produktionsempfindlichkeit der Beschäftigung in der Elektroindustrie und im Straßenfahrzeugbau. Dies steht in Einklang mit einer Reihe von Branchenfallstudien, die gleichfalls den marginalen Beschäftigungsstatus von Arbeiterinnen in verschiedenen Industriezweigen aufgezeigt haben (Lappe 1981).

Im Gegensatz zur Konjunkturempfindlichkeit ihrer Beschäftigung sind die Unterschiede zwischen in der Produktion beschäftigten Männern und Frauen im Hinblick auf das Rationalisierungsrisiko meist nicht statistisch gegen Null gesichert. Die Ergebnisse können hier zufällig zustande gekommen sein. Nur bei den angelernten Arbeiterinnen im Straßenfahrzeugbau und den ungelernten Arbeiterinnen in der Elektrotechnik liegt die Freisetzungsquote jeweils signifikant höher als bei den männlichen Arbeitern in den gleichen Leistungsgruppen.

Die wesentlich höheren Beschäftigungsrisiken der Frauen gegenüber Nachfrageschwankungen und partiell auch gegenüber technischen Veränderungen im Produktionsprozeß *innerhalb* der gleichen Leistungsgruppe lassen den Schluß zu, daß die hohe Beschäftigungsinstabilität der Frauen in den 60er und 70er Jahren nicht allein durch Unterschiede in der Besetzung von – mehr

Tabelle C – 14: Produktionselastizität der Beschäftigtenzahl in der deutschen Industrie, 1960 – 78, nach Leistungsgruppe und Geschlecht

Beschäftigungs- status Geschlecht	Industrie insgesamt			Metallverarbeitende Industrie		
	N	N ₋₁	K	N	N ₋₁	K
<i>Arbeiter</i>						
a) Männer						
LG 1	0,11	0,14	- 0,22	0,10	0,14	- 0,16
LG 2	0,41	0,26	- 0,45	0,44	0,27	- 0,37
LG 3	0,67	0,35	- 0,86	0,79	0,37	- 1,15
b) Frauen						
LG 1	0,35	0,26	- 0,04	0,82	1,16	1,00
LG 2	0,76	0,32	- 0,04	0,48	0,56	- 0,39
LG 3	0,90	0,29	- 0,26	0,88	0,31	- 0,51
<i>Angestellte</i>						
a) Männer						
LG 2	0,38	0,21	–	0,31	–	0,39
LG 3	0,39	0,16	0,35	0,46	–	0,41
b) Frauen						
LG 2	0,68	0,50	–	0,57	–	0,90
LG 3	0,65	0,57	0,75	1,09	–	0,86
LG 4	0,53	0,38	0,56	0,76	–	0,63
LG 5	0,51	0,52	–	1,05	–	0,87

Quelle: Deutschmann 1982 b, S. 42 – 51

oder weniger stabilen – Arbeitsplätzen zustande kam (1). Vielmehr haben Frauen, auch wenn sie der gleichen Leistungsgruppe angehörten wie Männer, ein höheres Risiko des Personalabbaus; dies gilt zumindest unter der Annahme, daß es sich in den einzelnen Leistungsgruppen um vergleichbare Tätigkeiten zwischen Männern und Frauen handelt.

1 Für die Industrie insgesamt betrug der Anteil der Arbeiterinnen an der Beschäftigtenzahl in der Leistungsgruppe 1 1978 3 %, in der Leistungsgruppe 2 29 % und in der Leistungsgruppe 3 57 %.

Frauen sind demnach einer doppelten Benachteiligung ausgesetzt:

- Sie werden überproportional stark in Arbeitsplatzbereichen eingesetzt, die durch konjunkturelle Schwankungen gefährdet sind;
- innerhalb der gleichen Bereiche – unterstellt man einmal Homogenität der Arbeitsplätze mit der gleichen Leistungsgruppeneinteilung – werden sie eher Opfer von Personalauslese bei Einstellungen und Entlassungen.

Diese Befunde werden durch andere Untersuchungen über die Frauenbeschäftigung bestätigt. Die Untersuchung von Mayer und Carroll ergab gleichfalls eine geringere Stabilität bei der Frauenbeschäftigung. Frauen wechseln häufiger den Betrieb als Männer. Innerhalb des Betriebs aber wechseln sie weniger; vor allem haben sie geringere Aufstiegsmöglichkeiten, bzw. sie geraten häufiger in Sackgassen-Arbeitsplätze (Carroll, Mayer 1986).

d) Nationale Ungleichheitsprofile

Zur Charakterisierung der Chancendifferenzierung im Arbeitsmarkt der Bundesrepublik – sagen wir gegen Ende der 70er Jahre – sind aus einer international vergleichenden Perspektive heraus gesehen in erster Linie die berufliche Qualifikation, der Berufsstatus und das Geschlecht des Arbeitnehmers von Bedeutung. An diesen Kategorien, so lassen sich die vorhergehenden Recherchen zusammenfassen, ist Ungleichheit in der Bundesrepublik festgemacht, bei den Angestellten noch stärker als bei den Arbeitern.

- Die Last der Anpassung gegenüber konjunkturellen Schwankungen und technisch-organisatorischen Neuerungen haben größtenteils die Un- und Angelernten zu tragen; Fachkräfte sind im allgemeinen weit weniger von diesen Risiken betroffen. Innerhalb der gleichen Leistungsgruppe sind Frauen deutlich benachteiligt, nicht allein in bezug auf die Beschäftigungssicherheit, sondern auch in bezug auf den Lohn. Zugleich erwecken diese Chancengefälle den Eindruck beträchtlicher zeitlicher Stabilität.
- Der formale berufliche Bildungsgrad ist auch die kritische Größe für die Positionszuweisung und die Bewertung von Arbeitsplätzen. Berufliches Bildungsniveau und hierarchische Position des Arbeitnehmers korrespondieren eng. Mehr als in anderen Industrieländern entscheidet das berufliche Bildungsniveau in der BRD darüber, wo man in den betrieblichen Arbeitsplatzhierarchien eingeschleust wird und wohin man gelangen kann. Das Berufsbildungssystem präformiert die soziale Gliederung im Beschäftigungssystem. Es erzeugt eine *Berufshierarchie*.

Die Beschäftigungsdauer, die in vielen anderen Ländern mit weniger formalisierten und stärker betriebsbezogenen Qualifizierungssystemen eine zentrale Größe der Statuszuweisung bildet, ist in Deutschland gegenüber dem Berufsabschluß relativ nachrangig.

Auch für die Differenzierung der Löhne und Lohnnebenleistung bilden berufliche Bildungsabschlüsse hierzulande die entscheidende Größe. Mit dem Erwerb eines höheren Bildungsgrades können relativ hohe Einkommenssteigerungen erzielt werden; in anderen Worten, die Verdienstabstände zwischen unterschiedlichen Niveaus beruflicher Bildung fallen, verglichen zu den meisten anderen Ländern, sehr kräftig aus.

Auf welchem Positionsniveau man sein Erwerbsleben beginnt, wie weit man kommt, was man verdient, wie sicher oder unsicher die Beschäftigung ist, all dies wird in der Bundesrepublik vor allem vom Niveau beruflicher Bildung bestimmt, wobei die sozialen Chancen des Zugangs zu den höheren Bildungsabschlüssen von einer Gleichverteilung weit entfernt sind. Zugleich gibt ein bestimmter beruflicher Bildungsgrad aber keineswegs die Gewähr dafür, daß man entsprechende Positionen im Arbeitsmarkt auch tatsächlich erreicht. Dies bekommen vor allem die weiblichen Arbeitnehmer und in jüngster Zeit auch viele Berufsanfänger zu spüren.

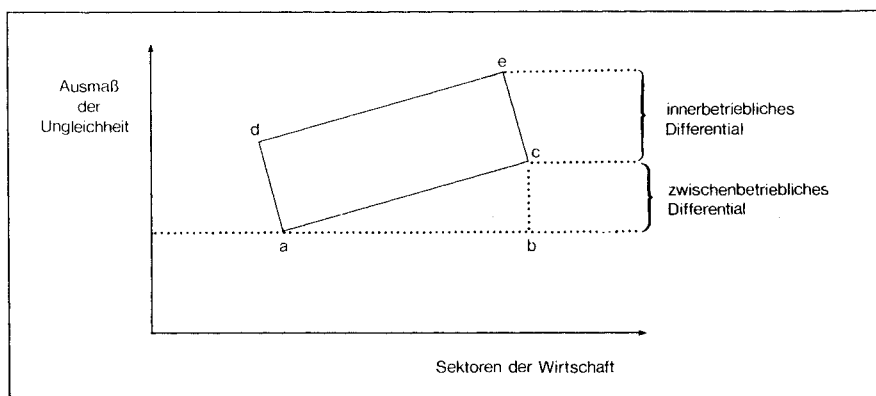
Dagegen ist es für die Arbeitsmarktchancen in der Bundesrepublik von geringerer Bedeutung, in welchem Betrieb (z.B. Groß-, Mittel- oder Kleinbetrieb), in welchem Wirtschaftszweig oder in welcher Region jemand arbeitet. Diese Aussage gilt zumindest für die Lohndifferenzierung beim Vergleich mit anderen, stark dualistischen Ländern, wie Japan, den USA und anderen angelsächsischen Ländern. Dort wird verfestigte Ungleichheit im Arbeitsmarkt vor allem durch *Unternehmens-* oder *Betriebshierarchie* geprägt.

Nimmt man die Lohnstruktur als Maßstab einer international vergleichenden Betrachtung von Gleichheit und Ungleichheit im Arbeitsmarkt, so lassen sich auf folgende Weise "nationale Ungleichheitsprofile" konstruieren (vgl. *Schaubild C-3*). Die gesamte Lohndifferenzierung in einem Land ergibt sich aus Lohndifferenzen zwischen den Betrieben (nach Größe, Branchenzugehörigkeit, räumlicher Lage etc.) und Lohndifferenzen innerhalb von Betrieben (nach dem Qualifikationsgrad, Grad der Hierarchisierung von Arbeitsplatzkategorien etc.). Die gesamte oder (Brutto-)Lohndifferenzierung – im *Schaubild C-3* durch die Strecke b-e ausgedrückt – läßt sich in Komponenten zerlegen:

(1) *Zwischenbetriebliche* Lohndifferenzierung erhält man, indem man die Betriebe entsprechend dem Lohnniveau nach Größenklassen, Branchen usw. ordnet; der Beitrag zur Gesamtvarianz der Löhne ergibt sich durch die Strecke b-c;

(2) *innerbetriebliche* Lohndifferenzierung, die sich beispielsweise durch Lohnabstände von Arbeitern und Angestellten oder gelernten und ungelernten Beschäftigten ermitteln läßt, wird im Schaubild durch die Strecken a-d und c-e wiedergegeben; diese beiden Strecken sind identisch, wenn es in verschiedenen Betrieben (zwischen Branchen, Betriebsgrößen usw.) keine Unterschiede in der innerbetrieblichen Differenzierung gibt.

Schaubild C-3: Dimensionen nationaler Ungleichheitsprofile



Inner- und zwischenbetriebliche Differenzierung zusammengekommen ergeben das *Potential* an vertikaler Segmentation im Arbeitsmarkt; *tatsächliche* Segmentation resultiert hingegen aus der Ungleichverteilung von Arbeitskräftegruppen innerhalb dieses Potentials, also durch die Gleichheit oder Ungleichheit der Zugangschancen zu den unterschiedlich bezahlten (und/oder unterschiedlich sicheren) Arbeitsplätzen. Tatsächliche Segmentation kann eigentlich nur dort ein großes Ausmaß annehmen, wo auch das Potential, also die Chancendifferenzierung, stark ausgeprägt ist; letzteres ist aber noch keine hinreichende Bedingung für Segmentation.

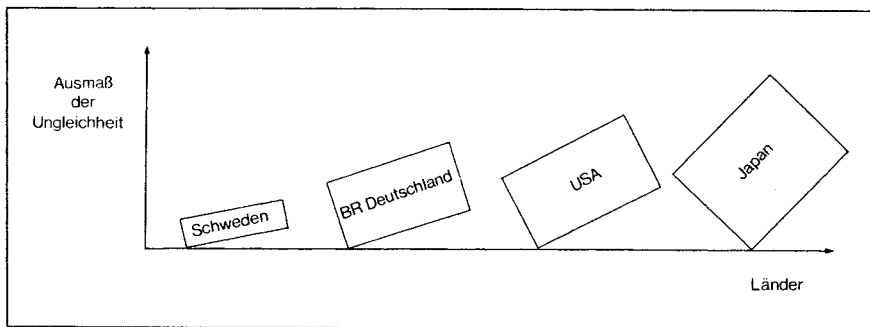
Stellen wir uns zur Illustration folgende Frage: Wie groß ist vertikale Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik im Vergleich zu anderen Ländern, gemessen an der *Lohnposition der Frauen*? Aus *Tabelle C-11* wissen wir, daß im Durchschnitt Frauen in der Industrie im Jahr 1985 beispielsweise in Schweden 89,5 %, in der Bundesrepublik Deutschland 73 %, in den USA (1983) 64 % und in Japan lediglich 49 % des mittleren Lohneinkommens von Männern erzielten.

Woher rührt diese stark unterschiedliche Schlechterstellung der weiblichen Arbeitskräfte in den genannten Ländern? Wieweit ist sie Folge ungleicher

Bezahlung der *gleichen* Qualifikations- bzw. Leistungsgruppen in verschiedenen Branchen und einer Konzentration der Frauen in den Niedriglohnssektoren; und wie weit basiert sie auf mehr oder weniger gespreizten Lohndifferenzialen *zwischen* Qualifikations- bzw. Leistungsgruppen und einer Ungleichverteilung der Geschlechter innerhalb dieser Hierarchie?

Die hierzu für die Bundesrepublik verfügbaren, oben referierten Untersuchungen deuten darauf hin, daß der Abstand der Lohneinkommen zwischen Männern und Frauen nicht vorrangig auf Lohndifferenzen zwischen Branchen und Berufen, sondern auf recht stark gespreizte Lohndifferenziale *innerhalb* von Branchen und Berufen sowie auf die unterschiedliche Verteilung der Geschlechter auf diese Lohnhierarchie zurückzuführen ist. Sie ist Resultat lohnrelevanter innerbetrieblicher Positionsgefüge und innerbetrieblicher Positionszuweisung.

Schaubild C-4: Nationale Profile von Ungleichheit in ausgewählten Ländern



Leider läßt die Datenlage bisher keine präzise international vergleichende Bestimmung von Ungleichheitsprofilen entlang der hier vorgestellten konzeptionellen Fassung zu. Das vorgelegte Material erlaubt es jedoch, grobe hypothetische Profile für verschiedene Länder zu konstruieren. Hierbei nehmen Schweden und Japan, bezogen etwa auf die Lohnstruktur, jeweils Extrempositionen mit sehr geringer und sehr großer Gesamtvarianz ein (vgl. *Schaubild C-4*). Für *Schweden* konnten wir oben eine geringe Branchendifferenzierung der Löhne und eine vergleichsweise sehr geringe Lohndifferenzierung nach dem Geschlecht feststellen. *Japan* bildet in dieser Hinsicht die Gegenposition: sehr große Lohndifferenziale nach dem Wirtschaftszweig, der Betriebsgröße und dem Geschlecht. Außerdem wissen wir aus der Tabelle B-2, daß die innerbetriebliche Lohnhierarchie – zumindest im Vergleich zu den USA – in Japan extrem hoch ausfällt. Die *Bundesrepublik Deutschland* liegt zwischen Schweden

und den USA: Das Lohngefälle zwischen Wirtschaftszweigen ist in der Bundesrepublik etwa um die Hälfte kleiner als in den USA, aber höher als in Schweden; die innerbetriebliche Lohndifferenzierung in den beiden Ländern stellt sich weniger eindeutig und einheitlich dar: Wir haben beispielsweise gesehen, daß die Lohndifferenzen zwischen ungelernten und gelernten Arbeitern in der amerikanischen Automobilindustrie geringer ausfallen als in der deutschen.

Allerdings gehört die amerikanische Autoindustrie zu den gewerkschaftlich am stärksten organisierten Branchen und diese haben bei gleicher Qualifikationsstruktur ein erheblich flacheres Lohnprofil als Branchen in dem in den USA gewichtigen gewerkschaftlich nicht organisierten Sektor. Bei höheren Durchschnittslöhnen im gewerkschaftlichen Sektor führt dort jeweils ein zusätzliches Jahr Beschäftigungsdauer zu einer Lohnsteigerung von lediglich rund 1 %, im gewerkschaftsfreien Sektor hingegen zu 2,3 % Lohnzuwachs (Bloch, Kuskin 1978; Duncan, Leigh 1980).

Für Art und Ausmaß der Lohndifferenzierung spielt nicht nur die Stärke, sondern auch der Typ der Gewerkschaft eine Rolle. Daß die Lohnabstände zwischen Facharbeitern und un- und angelernten Arbeitern in der US-Autoindustrie vergleichsweise so klein sind, erklärt sich nicht zuletzt damit, daß die Gewerkschaft UAW eher eine »Angelerntengewerkschaft« ist als beispielsweise die IG Metall, deren Machtbasis stärker in der Facharbeiterschaft verankert ist. Daß Schweden die größte Lohnnivellierung aufweist, ist Folge der sog. »solidarischen Lohnpolitik«, die ihrerseits in einem unvergleichlich hohen gewerkschaftlichen Organisations- und Mobilisierungsgrad von Arbeitern und Angestellten, einer egalitären Programmatik und einem extrem hohen Zentralisierungsgrad der Gewerkschaften (und Arbeitgeber) wurzelt (vgl. Teil A, Kap. III).

Mit großer Entschlossenheit ist über diese Solidarpolitik, die ihrerseits Teil einer umfassenden und kohärenten Wirtschafts- und Strukturpolitik ist, ab Ende der 50er Jahre binnen zweier Jahrzehnte die Lohnstreuung zwischen Tarifgebieten von 26,4 % auf 12,7 % und der Lohnabstand zwischen männlichen und weiblichen Industriearbeitern von 30 Prozentpunkten auf 8 Prozentpunkte reduziert worden (vgl. Meidner, Hedborg 1984, S. 66ff). In der bildlichen Sprache der *Schaubilder C-3 und C-4* ausgedrückt, führte die solidarische Lohnpolitik in Schweden zu dem Ergebnis, daß die Ungleichheit im Arbeitsmarkt sowohl durch Drehung des Einkommensbalkens in eine stärker horizontale Position als auch durch eine verringerte Tiefe des Balkens abgebaut wurde. Im Vergleich dazu ist in Deutschland ein Egalisierungseffekt näherungsweise nur in der zwischenbetrieblichen Dimension gelungen (vgl. auch Kap. III).

3. Theoretische und empirische Kritik des klassischen dualen Arbeitsmarktmodells

Unter den Segmentationsansätzen hat bislang das duale Modell der Arbeitsmarktstrukturierung die größte Beachtung gefunden. Ihm muß unbestritten eine Reihe von Verdiensten in der Arbeitsmarktforschung zuerkannt werden. Zu den hervorragendsten zählt, daß es wesentlich dazu beigetragen hat, der Nachfrageseite die ihr gebührende Rolle im Arbeitsmarktprozeß verschafft und – in späteren Versionen – die Bedeutung von positiven Rückkoppelungs- und Verstärkervorgängen herausgearbeitet zu haben.

Dennoch benötigt eine generelle Segmentationsanalyse eine breitere als die im dualen Modell angelegte Fundierung, soll sie Art und Genese vertikaler Segmentation in verschiedenen Industrieländern angemessen erfassen. Das duale Modell ist zu sehr US-amerikanischen Bedingungen verhaftet, die mit den Arbeitsmarktinstitutionen in der Bundesrepublik Deutschland und einer Reihe anderer europäischer Länder nicht vergleichbar sind. Ein allgemeinerer Ansatz muß sich öffnen für die Diversität in den Organisationsformen des Arbeitsmarktes und auch stärker dem Zusammenhang zwischen den Arbeitsmarktstrukturen und spezifischen Arbeitsmarktinstitutionen nachgehen. Ebenso wie unter dem Dachkonzept »betriebsinterner Arbeitsmarkt« in Korrespondenz mit institutionellen Rahmenbedingungen eine Vielfalt von Varianten beobachtet werden konnte (vgl. Teil B, Kap. III), variiert auch die Stratifikation nationaler Arbeitsmärkte im Wechselspiel mit nationalen Besonderheiten der Arbeitsmarktbedingungen. Diese Erkenntnis aus der zweiten Generation der Segmentationsforschung ist vielleicht vergleichbar mit der Entdeckung der Isomere in der Chemie – chemischen Verbindungen, die durch verschiedene Anordnung gleicher Grundbausteine (Atome) im Molekül unterschiedliches chemisches und physikalisches Verhalten zeigen.

Fruchtbare Ansatzpunkte zu einer vergrößerten Reichweite des Segmentationsansatzes können aus einer kritischen Auseinandersetzung mit fünf Annahmen bzw. Implikationen des dualen Arbeitsmarktmodells gewonnen werden.

(1) Isomorphismus von Produktmarkt und Arbeitsmarkt

Im dualen Arbeitsmarktmodell wird eine enge Verzahnung von Strukturen und Prozessen auf dem Arbeitsmarkt und dem Produktmarkt hergestellt. Damit wird die Arbeitsmarktanalyse aus der Sackgasse der isolierten, auf Arbeitsmarktabläufe im engeren Sinne beschränkten Betrachtung herausgeführt.

Gleichwohl ist das duale Modell – zumindest in seinen rigorosen Varianten – zu kritisieren, insoweit es eine starke, mehr oder weniger vollständige

Strukturparallelität zwischen den beiden Märkten unterstellt. Die Struktur des Arbeitsmarkts ist in dieser Auffassung so gut wie determiniert durch die Struktur der Gütermärkte: Stabile, gut bezahlte und mit annehmbaren Arbeitsbedingungen ausgestattete Arbeitsplätze finden sich nur im Kernbereich der Wirtschaft, wo große, marktmächtige Oligopolisten dominieren, die dazu in der Lage sind, auf die Gestaltung der Nachfrage nach ihren Produkten Einfluß zu nehmen. Hingegen sind die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen dort, wo kleine Unternehmen ohne Marktmacht operieren, zwangsläufig inferior. Arbeitsmarktorganisationen, wie z.B. Gewerkschaften, verstärken diesen Dualismus eher, als daß sie ihn aufbrechen (vgl. z.B. Averitt 1968, S. 129ff).

Diese Vorstellung einer Isomorphie von Arbeitsmarktstruktur und Produktmarktverhältnissen, bei der den Organisationen des Arbeitsmarkts kein nennenswerter eigenständiger Einfluß zugeschrieben wird, diese vielmehr zur Ohnmacht verurteilt werden, ist nicht realistisch; sicherlich nicht für europäische Länder, und selbst für die USA dürfte eine so weitgehende Übertragung von Gütermarktverhältnissen nicht angemessen sein. Denn auch dort ist es, wenn auch nur begrenzt, berufsständischen craft-unions in einer Reihe von Branchen gelungen, auch außerhalb der Schlüsselindustrien in wettbewerbsintensiven, wenig konzentrierten Sektoren mit vielen Kleinunternehmen Löhne und andere Arbeitsbedingungen durchzusetzen, die sich mit denen des Kernsektors vergleichen lassen. Umgekehrt findet sich in Schlüsselbranchen auch instabile Beschäftigung, so daß die Bestimmtheit der Verteilung von Arbeitsmarktbedingungen durch Produktmarktverhältnisse gelockert ist.

Diese Lockerung der strukturellen Parallelität ist in den europäischen Ländern mit zentralistischer, staatlicher und/oder kollektivrechtlicher bzw. korporatistischer Steuerung und Regelung des Arbeitsmarktprozesses noch weit stärker gediehen. Wie wir oben gesehen haben, bleibt in Ländern wie Dänemark, Bundesrepublik Deutschland und neuerdings auch in Italien das Niveau der Entlohnung in Kleinbetrieben nicht sehr weit hinter dem in mittleren und Großbetrieben zurück. Wo, wie in den deutschsprachigen Ländern, das Handwerk großes volkswirtschaftliches Gewicht einnimmt, finden sich auch in kleinen, auf lokalen Märkten operierenden, unabhängigen Betrieben zwar nicht gleiche, jedoch im Gesamtniveau den Großbetrieben näherungsweise äquivalente Beschäftigungsbedingungen; hier geben besonders die kollektive verbandliche Organisation des Handwerks und die durch das Berufsbildungssystem begünstigten berufsfachlichen Arbeitsmärkte die maßgeblichen Gründe für die Existenz von »primären« Arbeitsmarktverhältnissen in diesem Bereich.

Auch der im Vergleich zu den USA in europäischen Ländern stärker entwickelte, gesetzliche Kündigungsschutz vereitelt zwar nicht, behindert aber zunächst, daß in europäischen Ländern die Instabilität der Nachfrage per Umverteilung durch mächtige Unternehmen voll auf bestimmte Betriebe oder Beschäftigungsbereiche abgeladen wird. Dies trifft um so mehr zu, je einheitlicher, ausschließlicher und je besser kontrolliert der Beschäftigungsschutz gestaltet ist.

Institutionen und Regelungen des Arbeitsmarkts können sicherlich nicht den Einfluß von Gütermarktstrukturen auf die qualitative Verteilung von Arbeitsplätzen aufheben, sie können diese aber abschwächen und modifizieren. Ihnen muß unter bestimmten Voraussetzungen eine autonome Gestaltungsfähigkeit zugesprochen werden.

(2) Ungleichverteilung von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften

Auch zwischen dem Strukturprofil der Arbeitsplätze und dem Strukturprofil der Arbeitskräfte wird im dualen Arbeitsmarktkonzept ein sehr enger Konnex gesehen. »Primäre Arbeitsplätze« erzeugen »primäre Arbeitskräfte« und »sekundäre« Arbeitskräfte sind das Ergebnis »sekundärer Arbeitsplatzverhältnisse« (vgl. *Schaubild C-1*). Sicherlich steckt in dieser Anschauung ein wahrer Kern; ihr ist zu verdanken, daß die neoklassische Position, derzufolge die qualitative Verteilung der Arbeitsplätze einzig und allein ein Reflex der individuellen Motivation und Leistungsfähigkeit der verfügbaren Arbeitskräfte ist, vom Kopf auf die Füße gestellt wurde. Das Arbeitsverhalten und die Produktivität von Arbeitern wird ohne Zweifel geprägt von den Eigenschaften der Arbeitsplätze, die sie einnehmen. Unstetiges Erwerbsverhalten wird durch instabile Arbeitsplätze nicht nur begünstigt, sondern ebenso erzwungen wie geringe Qualifikation durch Arbeitsplätze oder Arbeitsplatzketten, die keine Lernchancen und keine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten bieten.

Allerdings haben eine Reihe von Vertretern des dualen Arbeitsmarktkonzepts der Einseitigkeit der Angebotsbestimmtheit von Arbeitsplätzen bei den Neoklassikern einen kehrseitigen Rigorismus entgegengesetzt, der von einer unantastbaren Determination durch »gute« und »schlechte« Arbeitsplätze ausgeht. Veränderungen in der Qualität des Arbeitskräfteangebots oder Allokationsregelungen haben danach so gut wie keinen Einfluß auf das Gefüge der Arbeitsplätze. Auch diese starre Position dürfte kaum aufrechtzuerhalten sein. Sie widerspricht der Annahme einer wechselseitigen Dynamik im Arbeitsmarktprozeß, derzufolge auch strukturelle Einflüsse von der Angebotsseite auf die Nachfrageseite ausgehen können. Ebenso wie zwischen Produktmarkt

und Arbeitsmarkt bestehen auch innerhalb des Arbeitsmarkts zwischen Nachfrage- und Angebotsseite »elastische Potenzen«, die durch Politik mehr oder weniger gefüllt werden können.

Der Einfluß von Politik ist von einigen Dualisten, wie z.B. Piore, auch deutlich gesehen worden, als sie beispielsweise auf die Verknüpfung der Stabilität der Arbeitsplätze und der Ausländerpolitik aufmerksam gemacht haben (vgl. Piore 1979; Berger, Piore 1980). Ein instabiles, etwa rotierendes Angebot an ausländischen Arbeitskräften (Wanderarbeiter) kann sich negativ auf die Arbeitsplatzstabilität auswirken, ebenso wie umgekehrt eine Stabilisierung der Ausländerbeschäftigung Verstetigungswirkungen entfalten und den Anteil der Sekundärarbeitsplätze verringern kann. Natürlich werden die Beschäftigten versuchen, die stabilisierte Arbeitskräftekategorie »Ausländer« (oder Einwanderer) durch eine andere labile Gruppe, wie z.B. Mädchen oder Frauen, zu ersetzen, aber dies wird nur in dem Maße gelingen, wie eine solche verfügbar ist.

Positive Rückkoppelung zwischen Arbeitsplatz- und Arbeitskräftemerkmalen können im Prinzip durch Tarifpolitik oder staatliche Politik konterkariert werden. In den USA selbst finden sich dafür genügend Beispiele. Oben wurde berichtet, daß die Vereinigte Automobilarbeitergewerkschaft UAW durch eine starke Verankerung des Senioritätsrechts in den Tarifverträgen der amerikanischen Automobilindustrie in gewissem Umfang den Aufstieg von Frauen und rassischen Minderheiten in die sicheren und gut bezahlten Arbeitsplatzbereiche gefördert hat. Auch Versuche, vertikale Segmentation durch das Prinzip der »kreuzweisen« Allokation zurückzudrängen, gab es im amerikanischen Arbeitsmarkt durch staatliche Quotenregelung bei der Besetzung von Arbeitsplätzen und durch sog. »affirmative action«. Dabei sind jeweils Beschäftigte durch Gesetz oder auf dem Wege der Vergabe öffentlicher Aufträge dazu veranlaßt worden, benachteiligte Gruppen auf »guten« Arbeitsplätzen zu beschäftigen, um damit eingerastete Chancenverteilungen im Arbeitsmarkt aufzubrechen. Antidiskriminierungspolitik gibt es mehr oder weniger auch in europäischen Ländern, wobei diese teilweise am Bildungssystem, teilweise am Beschäftigungssystem ansetzt.

(3) Dimensionen der Arbeitsmarktsplaltung

Wenn es eine Teilung der Arbeitsplätze in »gute« und »schlechte« gibt, entlang welcher organisatorischen Dimension manifestiert sich diese Teilung? Wie stark konzentrieren sich die guten Beschäftigungsverhältnisse auf bestimmte Wirtschaftszweige, bestimmte Unternehmens- oder Betriebstypen, bestimmte Regionen?

Auch im Hinblick auf diese Frage ist das stark an amerikanische institutionelle Verhältnisse angelehnte klassische dualistische Arbeitsmarktmodell zu eng, um »europäische« Strukturen angemessen zu beschreiben; es stellt die Dimensionen des Unternehmens, teilweise auch die der Branche zu stark als diejenigen in den Vordergrund, über die sich die Schichtung des Arbeitsmarkts abbildet; es vernachlässigt, daß auch *innerhalb* von Unternehmen und Betrieben gut und schlecht bezahlte, stabile und instabile Arbeitsplätze koexistieren; und daß eine Hierarchie von Berufsabschlüssen ebenso wie eine Hierarchie von Betrieben stabile vertikale Segmentation im Arbeitsmarkt begründen kann. Zwar ist, wie wir im vorstehenden Abschnitt aus empirischen Untersuchungen schließen konnten, die *zwischenbetriebliche*, über den Unternehmenstypus, Wirtschaftszweig und die Betriebsgröße vermittelte Differenzierung von Arbeitsplätzen in den USA (ähnlich wie in Japan) erheblich stärker ausgeprägt als beispielsweise in der Bundesrepublik. Doch besteht auch innerhalb von Betrieben in den USA ein beträchtliches Gefälle an Beschäftigungssicherheit, Löhnen und anderen Gratifikationen.

Ein erweiterter Segmentationsansatz mit größerer internationaler Reichweite muß auf systematische Weise alle potentiellen Ausprägungen struktureller Ungleichheit im Arbeitsmarkt umfassen können und den Zusammenhang der jeweiligen Strukturmuster als verbreitete »Lösungen« betrieblicher Anpassungs- und Verteilungsprobleme mit korrespondierenden institutionellen Rahmenbedingungen herausarbeiten.

(4) Kontinuität und Diskontinuität der Verteilung

Wieviele Segmente gibt es im Arbeitsmarkt und wie scharf sind diese voneinander abgegrenzt? Sind die Übergänge schroff und abgestuft oder eher fließend? Wie eingeschränkt ist die Mobilität der Arbeitskräfte zwischen den Segmenten? Derlei Fragen nach der Kontinuität und Diskontinuität von Verteilungsmustern im Arbeitsmarkt beherrschen nahezu von Anbeginn an die Segmentationsforschung.

Vertreter des dualen Arbeitsmarktkonzepts neigen dazu, von einer deutlichen dichotomen Arbeitsmarktstratifikation auszugehen. Demnach bestehen zwei, und nur zwei distinkte Sektoren in der Wirtschaft und im Arbeitsmarkt. Während manche meinen, daß nur bei Vorliegen von starker Diskontinuität überhaupt von Segmentation gesprochen werden sollte, genügt für andere bereits das »heuristische« Prinzip von Löhnen und anderen Arbeitsbedingungen als Definitionsmerkmal vertikaler Segmentation (vgl. Ryan 1981).

Ein gewisses Maß an Diskontinuität ist für die Existenz von Segmentation im Arbeitsmarkt unumgänglich. Es folgt aus der Wirksamkeit positiver

Rückkoppelungsprozesse, die die Abgrenzung von Segmenten nach außen ebenso wie die Homogenisierung nach innen verstärken. Allerdings muß diese Diskontinuität weder notwendig in einem strengen Dualismus bestehen noch in einer scharfen Abgrenzung. Scharfe Grenzziehung kann es nur bei statischer Betrachtung geben, nicht hingegen bei *dynamischer Betrachtung von Arbeitsmarktsegmenten*, da in diesem Falle neben segmentationsverstärkenden positiven Rückkoppelungsprozessen stets auch segmentationsschwächende negative Prozesse am Werk sind, die die Transformation der Arbeitsmarktstruktur bewerkstelligen.

Diskontinuität ist auch nicht unvereinbar mit Bewegungen von Arbeitskräften zwischen Segmenten. Ein gewisses Maß an Mobilität, an Übertrittschancen ist sogar zwingend erforderlich zur Aufrechterhaltung der Identität und zur gesellschaftlichen Legitimität von Segmentation; andernfalls würde Segmentation leicht »explosiv« wirken. Hier ist eine Analogie zur gesellschaftlichen Klassenstruktur gegeben; letztere wird auch nicht dadurch aufgehoben, sondern eher dadurch gefestigt, daß eine Reihe von Individuen die Klassengrenzen überschreitet.

(5) Kumulation von Segmentmerkmalen

In der Neoklassik ist das Äquivalenz- bzw. Kompensationsprinzip stark verankert. Es gibt stets einen kommensurablen Ausgleich von »schlechten« Bedingungen innerhalb des *individuellen* Arbeitsverhältnisses. Lohnverzicht zu Beginn des Arbeitslebens (z.B. während der Ausbildungszeit) wird durch entsprechend höhere materielle Erträge in späteren Phasen egalisiert; negativ bewertete, belastete Arbeitsbedingungen, wie etwa Staub, Hitze, Lärm oder Unfallgefahr, werden durch entsprechend hohe Entlohnung ausgeglichen.

Dem setzt das duale Arbeitsmarktmodell die These der Kumulation oder Kovarianz positiv und negativ bewerteter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entgegen. Beschäftigung im primären Segment ist gleichzeitig durch hohe Löhne und Lohnnebenleistungen, Arbeitsplatzsicherheit, Lern-, Qualifizierungs- und Karrierechancen, geringe Arbeitsbelastungen und relativ günstige Umgebungseinflüsse sowie durch kollektive Interessenvertretung gekennzeichnet, während bei der Beschäftigung im sekundären Segment entsprechend negative Qualitätsmerkmale kumulieren.

Auch hier kann eine weniger absolute und rigorose Formulierung, wie die von den Dualisten gewählte, die Segmentationsposition stärker an die Realität heranführen, ohne den prinzipiellen Punkt der Kumulation aufzugeben.

Eine notwendige Relativierung besteht darin, zu erkennen, daß bestimmte Vorzüge von primären Beschäftigungsverhältnissen, wie etwa größere

Arbeitsplatzsicherheit, häufig von Beschäftigten mit einem besonders großen Maß an betrieblicher Einsatzbereitschaft und Loyalität bezahlt werden müssen, etwa mit langen oder unbestimmten Arbeitszeiten, Bereitschaft zu Mehrarbeit u.ä., also mit bestimmten Formen von Arbeitsleid. Darin kann ebenso ein Kompensationsmechanismus gesehen werden wie in den vor allem in Großbetrieben vorfindbaren Tarifverträgen, die auf der Basis von Arbeitsplatzbewertungsverfahren monetäre Entschädigungsleistungen für negative Einflüsse der Arbeitsumgebung vorsehen.

Allerdings können in der Regel solche Geldleistungen oder geldwerten Kompensationen nicht die großen Unterschiede aufwiegen, die bei Saldierung der verschiedenen Merkmale von Arbeitsplätzen bestehen bleiben. Oder ließe sich ohne weiteres das – im Vergleich zu gewerblichen Arbeitnehmern – Vielfache des Lohneinkommens und anderer Vergünstigungen von Führungskräften rechtfertigen durch eine vielfach schlechtere Arbeitsumgebung bzw. eine mehrfach höhere Einsatzbereitschaft? Oder wie anders als durch institutionelle Einflüsse läßt sich der unterschiedliche Einkommensabstand zwischen Facharbeitern und ungelernten Arbeitern im gleichen Industriezweig in verschiedenen Industrieländern erklären, wenn man einmal näherungsweise vergleichbare Arbeitsbedingungen unterstellt?

Empirische Untersuchungen in der BRD zur Kompensation nicht monetärer Nachteile von Arbeitsplätzen bzw. Beschäftigungsverhältnissen haben denn auch zu dem Ergebnis geführt, daß lediglich ausgesprochen gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen durch Einkommensaufschläge einen Ausgleich erfahren, während physische Belastungen nicht durch höheren Lohn kompensiert werden (vgl. Bellmann u.a. 1984, S. 181). Dieser Befund aus der Bundesrepublik deckt sich mit entsprechenden Erfahrungen aus den USA. Auch dort ist das Kompensationsprinzip nur bei lebensgefährlicher Arbeitsumgebung wirksam. Hingegen werden unfallträchtige Tätigkeiten, die zu weniger schweren Verletzungen führen, und Schwerarbeit nicht durch entsprechend hohe Löhne wettgemacht (vgl. Smith 1979, S. 339ff). Das Kompensationsprinzip hat sich allerdings stark in Schweden, besonders in den Sektoren, in denen die Gewerkschaften besonders verhandlungsstark sind, durchgesetzt (vgl. Duncan, Leigh 1980, S. 366ff).

Das Kompensationsprinzip ist im Arbeitsmarkt durchaus wirksam, aber es ist nicht annähernd vollständig genug, um das Kumulationsprinzip außer Kraft zu setzen.

III. Vertikale Segmentation im Arbeitsmarkt II: Ein erweitertes Konzept

1. Grundlinien der Erweiterung

Segmentation erwächst aus der Verfolgung von Partialinteressen bei der massenhaften, gleichen oder gleichartigen Lösung betrieblicher Probleme. Die Gleichförmigkeit der Lösung wird durch allgemeine oder zumindest verbreitete Rahmenbedingungen wirtschaftlicher oder institutioneller Art induziert.

Will man die Vielfalt in der Genese von Arbeitsmarktsegmentation systematisch erfassen, dürfen nicht allein diejenigen betrieblichen Lösungen in Betracht gezogen werden, die sich auf die Versorgung mit, den Einsatz von sowie die Entsorgung von Arbeitskraft beziehen. Auch Problemlösungen in bezug auf andere Märkte, wie die Beschaffungs- und Absatzmärkte, können auf indirekte Weise Segmentation generieren. Solche Probleme können z.B. durch (konjunkturell oder saisonal) variierende Nachfrage, durch strukturwandelbedingten Rückgang der Nachfrage nach den eigenen Produkten oder Leistungen, durch technische Neuerungen, durch Engpässe bei der Beschaffung von Kapital, Rohstoffen, Halbwaren und Teilen, bei verschärftem Wettbewerb durch inländische oder ausländische Konkurrenten auftreten. Die Bewältigung solcher Probleme kann inner- und zwischenbetriebliche Strukturen hervorrufen, die dann die Lösung von Arbeitskräfteproblemen wesentlich konditionieren.

Strategische Optionen

Allgemein gesprochen müssen Unternehmen bei der Lösung ihrer Probleme möglichst hohe Effizienz im Einsatz von Ressourcen anstreben und möglichst viele Risiken ausschalten oder eindämmen – zwei operative Erfordernisse, die zueinander leicht in Konflikt geraten können.

Wie in Teil A dargestellt, haben Unternehmungen verschiedene strategische Möglichkeiten, diese Ziele einzulösen. Zwei grundlegende Optionen sind:

- (a) die *Internalisierung*, d.h. die auf längere Dauer angelegte Einbindung oder Integration von externen (menschlichen oder sächlichen) Ressourcen in den eigenen unmittelbaren unternehmerischen Verfügungs- und Hoheitsbereich, dazu die Entwicklung und Anpassung dieser Ressourcen an veränderte innere und äußere Bedingungen (= interne Märkte);
- (b) die *Externalisierung*, d.h. die Ausgliederung oder Desintegration von produktiven Ressourcen aus dem unmittelbaren unternehmerischen Kontrollbereich; anstelle interner Märkte werden in diesem Fall externe Märkte in Anspruch genommen.

Die Entscheidung über Internalisierung oder Externalisierung ist zu einem gewissen Grade identisch mit den »make-« und »buy«-Entscheidungen.

Zwischen den Lösungen der Externalisierung und Internalisierung gibt es vielfältige Übergänge bzw. Zwischenlösungen, aber auch die Möglichkeit der Kombination der beiden. Eine derartige Zwischenlösung, die im folgenden eine größere Rolle spielen soll, ist die

(c) *erweiterte Internalisierung*, bei der externe Ressourcen außerhalb der unmittelbaren rechtlichen (z.B. eigentumsbezogenen) Kontrollsphäre des Unternehmens in Anspruch genommen werden, über deren Nutzung sich das Unternehmen jedoch einen mittelbaren Einfluß verschafft. Der Zugriff auf die Ressourcen kann durch Formen ökonomischer Abhängigkeit oder durch rechtliche Bindungen (z.B. Subkontrakt, Lizenzen, Franchising) erfolgen. Werden vorher fest an das Unternehmen gebundene Ressourcen aus dem unmittelbaren Hoheitsbereich ausgelagert und behält man gleichzeitig aber einen privilegierten Zugriff bzw. wirtschaftliche Kontrolle über diese Ressourcen, so kann man in diesem Fall statt von »erweiterter Internalisierung« auch von »kontrollierter Externalisierung« sprechen oder auch von einer »Strategie des langen Zügels“. In jedem Falle werden *intermediäre Kontrollformen* zwischen internen und externen Märkten geschaffen, die für die Unternehmen die Rolle eines Puffers übernehmen können. Das Unternehmen besitzt zwar nicht das gleiche Maß an Kontrolle über diese Ressourcen wie über jene durch Eigentum oder Vertrag gebundenen Ressourcen auf den internen Märkten im engeren Sinne, geht aber auch nicht die gleichen Bindungen und Verpflichtungen und damit verknüpften Risiken ein; andererseits sind Zugriff und Kontrolle leichter bzw. größer als bei rein externen Ressourcen, deren Aneignung nur über marktmäßig Beschaffung erfolgen kann.

Das grundlegende Merkmal der erweiterten internen bzw. kontrolliert externen Ressourcen ist die partielle Ausschaltung oder zumindest *Abschwä-*

chung von direkten Wettbewerbsbeziehungen. Die Konkurrenz wird ersetzt durch Abhängigkeitsbeziehungen zwischen den Unternehmen und diesen Ressourcen (andere Unternehmen, Kapital, Arbeitskraft etc.). Ist die Abhängigkeit dieser Ressourcen vom Unternehmen einseitiger (asymmetrischer) Natur, sprechen wir von *Beherrschung*; bei wechselseitiger Abhängigkeit, die auf (längerfristig angelegten) Tauschbeziehungen basiert, sprechen wir von *Kooperation*.

Strategische Felder

Die prinzipiellen strategischen Felder, auf denen Unternehmen einen erweiterten Aktions- und Anpassungsspielraum gewinnen können, sind in *Schaubild A-2* dargestellt. Sie umfassen erweiterte interne Arbeitsmärkte, erweiterte interne Beschaffungs- und Kapitalmärkte und erweiterte Absatzmärkte. Ein zusätzliches Feld besteht in der Schaffung erweiterter Produktionskapazität (z.B. verlängerte Werkbänke).

Die einzelnen Instrumente und Maßnahmen können danach bewertet werden, wieweit sie Segmente, d.h. Diskontinuitäten auf den Produkt- und Arbeitsmärkten oder auch in der Produktion erzeugen, ausgedrückt durch die Schärfe der Trennlinien. Trennlinien drücken sich unter anderem in unterschiedlichem Rechtsstatus oder rechtlich fixierten Abhängigkeitsbeziehungen aus. Beispielsweise ist eine Randbelegschaft im Betrieb dann stärker konturiert, wenn die Mitglieder der Randbelegschaft ein rechtlich unterschiedliches Arbeitsverhältnis haben, wenn sie z.B. einen befristeten Arbeitsvertrag haben oder Leiharbeiter sind.

In dem Maße, wie interne und externe Ressourcen durch das Unternehmen eine unterschiedliche Behandlung erfahren, sich diese Behandlung gegebenenfalls in den Rechtsbeziehungen des Unternehmens zu diesen Ressourcen ausdrückt, und in dem Maße, wie diese Trennung nicht zufällig und singular ist, sondern eher typisch und als massenhaftes Phänomen in der Wirtschaft auftritt, kann man von Segmentierung sprechen. Arbeitsmarktsegmentierung kann dabei auf direkte und indirekte Weise erzeugt werden; in *direkter Weise* dadurch, daß eine Teilung des Arbeitsvolumens des Unternehmens oder Betriebs zustandekommt; *indirekt* dadurch, daß Trennungen zunächst auf der Ebene der Produktion oder auf den Absatz- oder Beschaffungsmärkten in Erscheinung treten und diese Spaltungen dann ihrerseits Segmentierungen auf den Arbeitsmärkten nach sich ziehen. Einer früheren Unterscheidung folgend kann man in diesen Fällen von »originärer« und »abgeleiteter« Arbeitsmarktsegmentation sprechen (Mendius, Sengenberger 1976, S. 41).

Welche Strategien zur Lösung ihrer betrieblichen Probleme Unternehmen verfolgen – ob sie auf Internalisierung oder Externalisierung von Ressourcen setzen und ob sie dabei Dominanz anstreben oder kooperative Tauschbeziehungen eingehen –, wird wesentlich durch institutionelle Bedingungen in Wirtschaft und Gesellschaft und den dahinterstehenden Kräfteverhältnissen vorgesteuert. Diese Institutionen sind ja nichts anderes als verfestigte, zumeist durch rechtliche Verankerung abgestützte und legitimierte Lösungen früherer Problemstellungen, die nunmehr als Vorgaben für die aktuelle Problembewältigung in Erscheinung treten und von den Unternehmen berücksichtigt werden müssen – selbst dann, wenn versucht wird, die Vorgabe zu unterlaufen oder zu neutralisieren. Die institutionellen Vorgaben bestehen in der Regel darin, Druck- oder Ziehkkräfte zu entfalten, d.h. bestimmte, in Frage kommende, aber unerwünschte Lösungen zu erschweren, zu verbauen oder mit Kosten zu belegen; hingegen andere, erwünschte Lösungen zu erleichtern und finanziell zu belohnen bzw. Einrichtungen zu schaffen und gesellschaftliche Ressourcen bereitzustellen, mit deren Hilfe überhaupt eine legitime Lösung zustande kommen kann, d.h. die Lösungsfähigkeit von Problemen erhöht wird. Die Steuerungstheorie spricht in diesem Zusammenhang von materiellen und prozeduralen Steuerungsformen und unterscheidet bei den materiellen zwischen normativen Vorgaben (Gebote, Verbote, Auflagen etc.) und finanziellen Anreizen (vgl. Schmid 1980b).

Die Wirkung der institutionellen Vorgaben gleicht – bildlich gesprochen – einem wasserwirtschaftlichen Regulierungssystem durch Kanäle, Schleusen, Dämme etc. Die (equilibrierende) Wirkung der Konkurrenz auf den Märkten wird ebensowenig prinzipiell aufgehoben wie in dem Regulierungssystem die Wasserkraft unwirksam gemacht werden kann. Jedoch wird der Wettbewerb kanalisiert, er wird auf bestimmten Feldern eher zugelassen als auf anderen, eventuell sogar forciert; die Felder und der Stil der Wettbewerbsaustragung werden moderiert.

Wie bei einem kanalisiertem System von Fluß- oder Meeresregulierungen kann auch der Wettbewerb bei bestimmten unvorhergesehenen oder unkalkulierten Herausforderungen aus den von Lösungsvorgaben vorbezeichneten Bahnen ausbrechen – er kann Befestigungen unterspülen oder Dämme niederreißen – und sich neue, nicht-etablierte Wege verschaffen. In – zumeist konfliktträchtigen – sozialen Auseinandersetzungen wird dann versucht, der neuen Wegbahnung nachzugeben und ihr Legitimität zu verschaffen oder auch den Wettbewerb auf den alten Pfad zurückzudrängen. Nur selten läßt sich der Umbau des Regulierungssystems über längere Zeit aufhalten.

2. Direkte Arbeitsmarktsegmentation durch Teilung der Belegschaften

Unternehmen gehen unterschiedliche Grade der Bindung bei der Nutzung von Arbeitskraftressourcen ein. Zwischen den stark gebundenen Arbeitskräften auf geschlossenen, internen Arbeitsmärkten (vgl. dazu Teil B, Kap. III) und dem Arbeitskräfteangebot auf dem betriebsäußeren Arbeitsmarkt, mit dem keinerlei rechtliche oder soziale Bande existieren, bestehen intermediäre Formen von mehr oder weniger abgestufter Bindung an den Betrieb. Grade von Formen der Internalisierung variieren sektoral und zeitlich. Die Grundlage für vertikale Segmentierung im Arbeitsmarkt bilden solche Differenzen der Internalisierung insoweit, als sie auf systematische Weise mit unterschiedlichen Einkommens- und Beschäftigungschancen bzw. -risiken von Arbeitskräften oder Arbeitskräftegruppen, eventuell auch unterschiedlichem Rechtsstatus und divergierenden Möglichkeiten der Interessenvertretung verknüpft sind, die Belegschaften quasi geteilt werden.

a) Betriebliche Stamm- und Randbelegschaften

Die innerbetriebliche Differenzierung von Arbeitskräften nach Einkommen, Status, Beschäftigungssicherheit, Aufstiegschancen etc. ist kein neuartiges Phänomen. Die jüngere historische Forschung belegt große soziale Unterschiede innerhalb der Fabrikbelegschaft im 19. Jahrhundert: Unterschiede zwischen Berufs- und Qualifikationsgruppen, zwischen Männern und Frauen, zwischen Erwachsenen und Kindern, zwischen Gruppen unterschiedlicher sozialer Herkunft und zwischen dem Stamm einer beständigen Minderheit meist gelernter Arbeiter und einer randständigen, schnell fluktuierenden Mehrheit der Belegschaft (Kocka 1983, S. 113). Auch in der jüngsten Vergangenheit zeigen sich deutliche Abstufungen der Einkommens- und Beschäftigungschancen, wie die Analyse im vorhergehenden Kapitel über die 70er Jahre in der BRD gezeigt hat.

Eine zentrale Frage ist, wie weit sich das Gefälle in der betrieblichen Bindung und im betrieblichen Chancengefälle durch Kontinuität oder Diskontinuität auszeichnet. Gibt es deutliche Abstufungen oder ein eher stetiges Gefälle der Integration von Arbeitskräften? Diskontinuität drückt sich in dem Beziehungspaar »Stamm- und Randbelegschaft« aus. Die *Stammbelegschaft* bildet das betriebliche Arbeitskraftsegment mit hoher und dauerhafter Bindung an den Betrieb, die *Randbelegschaft* jenes Arbeitskräftesegment mit lockerer bzw. vorübergehender Bindung.

Oftmals verrät sich ausgeprägte Diskontinuität innerbetrieblicher Chancenabstufung bereits dadurch, daß es unterschiedliche, weithin verbreitete sprachliche Bezeichnungen für die Belegschaftsgruppen gibt. In Japan beispielsweise wird zwischen dem 'honko'-Arbeiter mit prospektiver lebenslanger Beschäftigung und dem ausgeliehenen Arbeiter (shagaikō) unterschieden, während die Unterscheidung zwischen ungelernten, angelernten und gelernten Arbeitern nicht existiert (vgl. Tokunaga 1984). In der mexikanischen Industrie, wo die innerbetrieblichen Strukturunterschiede in hohem Maße verrechtlicht sind, stehen sich die 'trabajadores de planta', die auf Planstellen ('plaza') tätigen Stammarbeiter, den 'eventuales', den Zeitarbeitern, gegenüber, die eine eigene Statusgruppe minderen Rechts im Betrieb bilden und in den Gewerkschaften zumeist nicht das passive Wahlrecht besitzen (vgl. Dombois 1987).

Betriebsinterne Segmentierung in Gestalt von Stamm- und Randbelegschaften beinhaltet mehr als lediglich eine Differenzierung der Belegschaft nach der Beschäftigungssicherheit. In Einklang mit generellen obigen Aussagen über Stärke und Dynamik von Arbeitsmarktsegmentierung kann die Trennschärfe zwischen Stamm- und Randbelegschaften und mithin das Ausmaß an Diskontinuität der betrieblichen Chancenverteilung nach der Zahl und Stärke der Dimensionen beurteilt werden, in denen sich die beiden Belegschaftsteile unterscheiden:

- Nehmen sie unterschiedlich stabile Arbeitsplätze ein?
- Unterscheiden sie sich durch die Art der Arbeitsaufgaben, Tätigkeiten, etc.?
- Haben sie unterschiedliche Qualifizierungs-, Aufstiegs- und Karrierechancen? Sind sie bereits vor Eintritt in den Betrieb unterschiedlich qualifiziert?
- Unterscheiden sie sich durch den Rechtsstatus des Arbeitsverhältnisses? Sind beispielsweise Randbelegschaftsmitglieder befristet oder in einem Teilarbeitsverhältnis beschäftigt oder als Leiharbeiter tätig?
- Unterscheiden sie sich durch die Häufigkeit oder Dauer von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit?
- Unterscheiden sie sich durch personenbezogene Merkmale, wie etwa Alter, Geschlecht, Nationalität, soziale Herkunft, Rasse etc.; oder durch soziale Beziehungen?
- Unterscheiden sie sich durch Merkmale der individuellen oder kollektiven Interessenvertretung und Verhandlungsposition?

Je mehr positive bzw. negative Merkmalsäußerungen kumulieren, desto deutlicher tritt innerbetriebliche Belegschaftsspaltung in Erscheinung. Bei der Genese dieser Merkmalskumulation spielen positive Wechselbeziehungen zwischen der Angebots- und Nachfrageseite eine wesentliche Rolle: Ein

qualitatives Gefälle von Arbeitsplatzmerkmalen (wie Lohnhöhe, Verdienstchancen und Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsinhalte, Stabilität etc.) und eine selektive Arbeitskraftzuweisung auf der Basis von Arbeitskräftemerkmalen auf die derart unterschiedenen Arbeitsplätze. Je größer das Arbeitskräfte- und Arbeitsplatzdifferential und je selektiver die Allokation der Arbeitskräfte, desto stärker konturiert sich innerbetriebliche Segmentation. Arbeitsplätze, die mehr Qualifizierungs- und Lernschancen bieten, erzeugen auf längere Sicht natürlich qualifiziertere Arbeitskräfte; stabilere Arbeitsplätze erlauben unabdingbar stetigere Beschäftigungsverläufe. Eine Abschwächung oder Revision dieses dialektischen Prozesses der Verstärkung von Arbeitskraft- und Arbeitsplatzigenschaften wird erst dann eintreten, wenn sich aus inneren oder äußeren Bedingungen heraus die Prinzipien der Arbeitskraftzuweisung ändern oder das Merkmalsgefüge der Arbeitsplätze modifiziert wird.

b) Betriebliche Interessen an abgestufter Internalisierung

Die Bildung betrieblicher Stamm- und Randbelegschaften ist keine natürliche oder zwingende Lösung betrieblicher Anpassungsprobleme. Um Anpassungsflexibilität zu gewinnen, stehen dem Betrieb im Prinzip alternative Optionen zur Verfügung (vgl. unten). In dem Maße jedoch, in dem Betriebe geschlossene interne Arbeitsmärkte aufbauen und damit langfristig angelegte Bindungen, wenn nicht sogar – wie im Öffentlichen Dienst – Beschäftigungsgarantien gegenüber den darin integrierten Beschäftigten eingehen, wird eine abgestufte Arbeitskräfteinternalisierung durch Bildung von Stamm- und Randbelegschaften opportun. Denn, wie oben im einzelnen ausgeführt, erbringen geschlossene interne Arbeitsmärkte dem Betrieb zwar gewisse Vorteile, wie erhöhte Loyalität und Einsatzbereitschaft; die Bindungen bringen allerdings auch Kosten und Risiken mit sich: Man kann auf Angebotsverschiebungen auf den äußeren Arbeitsmärkten nicht beliebig und elastisch reagieren, indem man die Belegschaft durch qualifiziertere, jüngere Kräfte ersetzt; oder Lohnniveau und Lohnstruktur den veränderten äußeren Gegebenheiten anpassen; man kann sich in der langfristigen Integrierbarkeit und Anpassungsfähigkeit von Beschäftigten geirrt haben. Schließlich kann die Leistungsfähigkeit von Mitgliedern der Stammbeflegschaft verloren gehen, so daß man für diese Arbeitskräfte Schonarbeitsplätze zur Verfügung stellen muß. Wie in Teil B, Kapitel III, ausgeführt, sind die Vorzüge interner Arbeitsmärkte nur insoweit realisierbar, als der Betrieb gegenüber seinen Beschäftigten gewisse Verbindlichkeiten eingeht – relativ fixe Lohnstrukturen und Beschäftigungssicherheit.

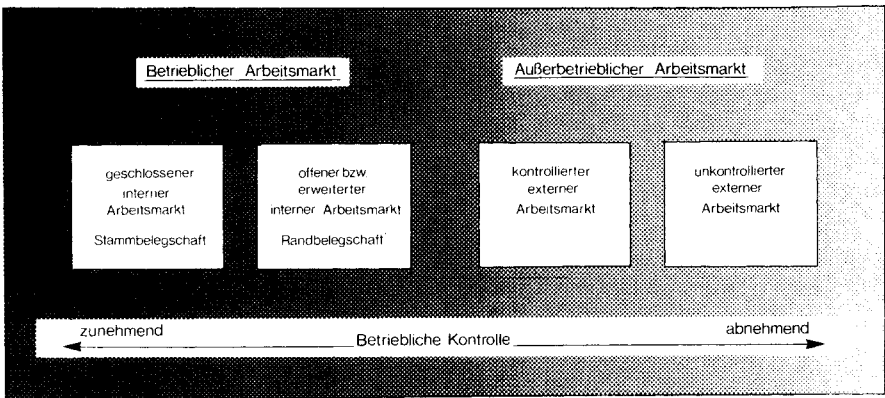
Mit gestuften Graden der Internalisierung von Beschäftigung, also beispielsweise mit dem kombinierten Einsatz von Stamm- und Randbelegschaften, kann der Betrieb die bezeichneten Risiken der Schließung interner Arbeitsmärkte in Grenzen halten, wenn nicht reduzieren. Randbelegschaften können in dieser Hinsicht mehrere betriebliche Funktionen erfüllen.

Verbesserte Rekrutierungschancen

Je stärker auf unternehmens- oder betriebsinternen Arbeitsmärkten die Beschäftigungsverhältnisse auf Dauer angelegt sind – sei es durch betriebliche Investitionen in die Mitarbeiter oder sei es durch Bestimmungen des Kündigungs- und Bestandsschutzes, durch die der Personalabbau erschwert oder mit Kosten belegt wird –, um so bedeutsamer wird für den Betrieb die Personalauswahl. Zur Verbesserung ihrer internen wie externen Personalrekrutierung sind Betriebe bestrebt, ihre Rekrutierungsfelder zu vergrößern und zugleich durch Verfahren der Beobachtung, Prüfung und Evaluierung bessere Informationen über das prospektive Arbeitsvermögen und -verhalten ihrer späteren Stammarbeiter zu gewinnen. In praktisch allen Ländern gibt es deshalb Erprobungs- und Initiierungsphasen, zum Teil auch speziell dafür eingerichtete Arbeitsplätze oder Arbeitsplatzbereiche oder bestimmte Besetzungsprinzipien, die es den Beschäftigten erlauben, ihren Selektionsinteressen nachzugehen, ohne dabei durch Rechtsvorschriften behindert zu werden oder besondere Risiken einzugehen. So kennt beispielsweise das deutsche Arbeitsrecht generell die Einrichtung einer Probezeit, die eine Trennung von Arbeitskraft und Beschäftigter ohne rechtliche Konsequenzen erlaubt; oder das amerikanische Senioritätsrecht sieht gleichfalls eine anfängliche Beschäftigungsperiode von bis zu einem Jahr vor, während der der Arbeitnehmer keinen Beschäftigungsschutz in Form von Senioritätsansprüchen geltend machen kann.

Zur Verbesserung ihrer Personalauswahlentscheidungen können sich Betriebe *Rekrutierungsfelder* innerhalb wie auch außerhalb des unmittelbaren betrieblichen Hoheitsbereichs halten. In der Untersuchung von Biehler und Brandes wurde ermittelt, daß in Industriebetrieben in der BRD häufig die in den Lohngruppen 1-3 eingestuften Beschäftigten das Rekrutierungsfeld für die qualifizierten Angelernten der Lohnstellungsgruppen 4-6 und die Lohngruppe 7 die Eingangspforte und zugleich das Rekrutierungsreservoir für die Stammbeslegschaft unter den Facharbeitern darstellen. In den Lohngruppenbereichen, die als Rekrutierungsfelder dienen, ist jeweils ein hoher Zugangs-Abgangskreislauf zu beobachten, der teils Folge gezielter Personalselektion von Arbeitskräften für die höher eingestuften Tätigkeiten ist, teils auch durch »Selbstselektion« in Folge sog. freiwilliger Abgänge von Beschäftigten zustande komme (Biehler, Brandes 1981, S. 211).

Schaubild C-5: Direkt generierte Arbeitsmarktsegmentation durch abgestufte Bindung von Arbeitskraft an den Betrieb



Betriebe, die aus diversen, oben analysierten Gründen besonders dauerhafte und starke Beziehungen mit ihren Beschäftigten eingehen und Betriebe mit einer starken Stellung auf dem externen Arbeitsmarkt begnügen sich häufig nicht mit einem nach außen stärker »geöffneten« oder »erweiterten« internen Arbeitsmarkt zur qualitativen Verbesserung ihrer Arbeitskräfteversorgung. Sie greifen vielmehr über den unmittelbaren betrieblichen Verfügungsbereich hinaus und versuchen, *außerbetriebliche Arbeitsmärkte* für ihre Rekrutierungsinteressen zu erschließen, sei es, daß sie besonders enge oder »privilegierte« Beziehungen zu den Arbeitsvermittlern herstellen oder sich den Kreis von Freunden oder Verwandten ihrer Beschäftigten auf systematische Weise als Rekrutierungsbasis nutzbar machen. Diesbezügliche Aktivitäten von Betrieben auf externen Arbeitsmärkten kann gleichfalls als Internalisierungsbestreben interpretiert werden, als ein zusätzlicher Filter, durch den die personelle Qualität der internen Rekrutierungsfelder selbst verbessert werden bzw. diese Felder kleiner gehalten werden können.

In einigen Ländern ist auch die Gewerkschaft in die Rekrutierungspolitik eingeschaltet. In der mexikanischen Autoindustrie beispielsweise schlägt die zuständige Gewerkschaft dem Unternehmen Kandidaten zur Einstellung vor. Dies bedeutet, daß bereits der Zutritt zum Bewerberkreis nicht allen geeigneten Arbeitskräften offensteht, sondern den Zugang zu informellen Netzwerken – in der Regel familiärer oder freundschaftlicher Beziehungen oder Kontakte zu bereits Beschäftigten oder Gewerkschaftsfunktionären – voraussetzt (vgl. Dombois 1987).

Erweiterung der quantitativen Anpassungsflexibilität

Verminderte Grade der Bindung von Teilen der Belegschaft an der Peripherie der Stammbelegschaften können auch dem betrieblichen Interesse an größerer Anpassungsfähigkeit des Arbeitsvolumens Rechnung tragen und damit die betriebliche Flexibilität bei schwankender Arbeitskräftenachfrage, aber auch bei Variationen oder vorübergehenden, z.B. urlaubsbedingten Personalausfällen oder Fehlzeiten, erhöhen. In diesen Fällen kann man von einer Randbelegschaft im Sinne einer »Schwankungsbelegschaft« sprechen, die die Funktion eines Puffers zwischen internem und externem Arbeitsmarkt übernimmt.

Die im vorigen Abschnitt referierten Analysen der Produktionselastizität der Beschäftigung in der deutschen Industrie zeigen insbesondere bei den gewerblichen Arbeitnehmern, daß sowohl die Empfindlichkeit der Beschäftigung gegenüber Produktionsschwankungen als auch die Risiken technologisch bedingter Freisetzungen generell mit sinkendem Qualifikationsstatus bzw. Eingruppierungsniveau der Beschäftigten signifikant zunehmen. Wer zur Pufferbelegschaft gehört, d.h. auf welche Lohn- bzw. Leistungsgruppen sich der Personalauf- und -abbau konzentriert, ist allerdings von Branche zu Branche unterschiedlich.

Betriebliche Segmentierung durch flexible zahlenmäßige Expansion und Kontraktion von Teilen der Belegschaft tritt dann in markanter Weise in Erscheinung, wenn die Arbeitskräfte, die den jeweiligen Spitzenbedarf abdecken oder aushilfsweise zum Ausgleich von Engpässen im betrieblichen Arbeitskraftangebot eingesetzt werden, einen *rechtlich inferioren Beschäftigungsstatus* zugewiesen bekommen, sei es als befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, Leiharbeiter usw.

Für Arbeitnehmer in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Beschäftigungsfrist das Arbeitsverhältnis automatisch. Weder gibt es einen Anspruch auf die üblichen Kündigungsschutzfristen noch Sonderschutzrechte für bestimmte Personengruppen, wie z.B. Mütter und Schwerbehinderte. Auch Widerspruchs- und Anhörungsrechte des Betriebsrats bestehen hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht.

Im Gegensatz zum 'Normalarbeitsverhältnis' das auf unbestimmte Dauer angelegt ist, begründen befristete Arbeitsverhältnisse und andere Rechtsformen prekärer Beschäftigung, wie Leiharbeit, Werkverträge, Aushilfstätigkeiten, Praktika etc., häufig geringere, manchmal auch gar keine Anwartschaften an das System der sozialen Sicherung (Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, gesetzlicher und/oder tariflicher Kündigungsschutz).

Kosteneinsparung

Nicht erst durch den Enthüllungsjournalismus eines Günter Wallraff ist bekannt geworden, daß in der Bundesrepublik Deutschland »ganz unten« ein Beschäftigungssegment von häufig untertariflich bezahlten Arbeitskräften im mehr oder weniger arbeitsrechtsfreien Raum existiert (Wallraff 1985). Allerdings hat das Buch offengelegt, daß sich selbst renommierte Firmen mehr oder weniger legal über sog. 'Subfirmen' mit billigen Gelegenheitsarbeitern versorgen und mit dem Einsatz von Leiharbeitern ihre Arbeitsausgabenbudgets zu trimmen versuchen. Bereits vorher wußten Eingeweihte um die sichtlich wachsende Größenordnung von illegaler Beschäftigung, d.h. nicht erlaubter Arbeitnehmerüberlassung zwischen Verleihern und Entleihern, illegaler Ausländerbeschäftigung, Leistungsmißbrauch und Schwarzarbeit.

Mit diesen Beschäftigungspraktiken können Beschäftigter auf verschiedene Weise Kosten einsparen: Durch untertarifliche Bezahlung, durch Nichtentrichtung von Steuern und Sozialabgaben, durch Verletzungen von Arbeitsschutzbestimmungen, durch Umgehung des Beschäftigungsschutzes. Aber auch bei legaler Leiharbeit kann der Betrieb Geld sparen, wenn Tariflöhne, Verdiensthöhe oder Sozialleistungen der Leihkräfte unter dem im Betrieb üblichen Kostenniveau liegen. Hinzu treten immaterielle Vorteile von Leiharbeit, die daraus erwachsen, daß Leiharbeiter im rechtlichen Sinne nicht Beschäftigte des Betriebs sind, sie infolgedessen auch nicht unter den Schutz des Betriebsverfassungsgesetzes fallen und somit vom Betriebsrat nicht vertreten werden können. Dieser Umstand vermindert die Vertretungskompetenz der betrieblichen Arbeitnehmervertretung und kann zugleich die Kräfteverhältnisse im Betrieb zugunsten des Managements verschieben.

Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit ist der Umfang der Arbeitnehmerüberlassung von 140.000 Fällen in 1975 auf 380.000 Fälle in 1981 angewachsen. Danach wurde diese Information nicht weiter erhoben. Die Gesamtzahl der über Arbeitskräfteverleih geleisteten Stunden lag 1985 vielmal höher als 1975.

Der Anteil der Personen in der Bundesrepublik mit einem befristeten Beschäftigungsverhältnis lag im Juni 1984 bei 4,1 %. Befristete Arbeitsverträge konzentrieren sich naturgemäß auf Arbeitnehmer, die erst vor kurzem ein neues Beschäftigungsverhältnis aufgenommen haben. Entsprechend sind Arbeitnehmer unter 25 Jahren mit 10 % überdurchschnittlich häufig vertreten (vgl. WZB-Mitteilungen 1986, S. 5). Zeitverträge spielen auch im Erziehungssektor und an Universitäten eine große Rolle (vgl. Lörcher 1982).

Daß die Leiharbeit zunimmt und darüber hinaus der Virus der Schattenwirtschaft um sich greift, hat verschiedene Ursachen; die Leiharbeit kann nicht zuletzt auch deshalb gedeihen, weil sich häufig kein nachdrücklicher Widerspruch gegen diese Beschäftigungspraktiken durch die entsprechenden Kontrollorgane erhebt, sei es, daß diese ungenügende Kompetenzen oder

schwache Sanktionsgewalt haben, oder sei es, daß diese selbst partikuläre Interessen verfolgen. So bemerken Osterland und Dombois zur Ausweitung illegaler Leiharbeit:

»Offensichtlich gibt es keine Instanzen innerhalb der Betriebe, welche die Verletzung von Verbotsnormen reklamieren und die externen Instanzen, wie z.B. Behörden, informieren und unterstützen würden. Denn nicht nur die Geschäftsleitungen scheinen daran interessiert zu sein, den Einsatz von Leiharbeitern zu verschleiern. Auch Betriebsräte beugen sich häufig dem in solchen Fällen üblichen Argument, daß die ungewisse Geschäftslage keine Neueinstellungen zulasse, es sei denn auf das Risiko hin, bei nächster Gelegenheit Entlassungen verantworten zu müssen ... Zumal das Arbeitsamt kommt in eine widersprüchliche Situation, da es in seiner Vermittlungstätigkeit auf die Stellenangebote derselben Firmen angewiesen ist, die es andererseits hinsichtlich des Einsatzes illegaler Leiharbeit zu kontrollieren und ggf. zu bestrafen hat.« (Dombois, Osterland 1982, S. 479)

c) *Einflußgrößen abgestufter Arbeitskräftebindung*

Eine Reihe ökonomischer und sozialer Rahmenbedingungen wirkt auf das Ausmaß und die Art, wie Arbeitskraft an den Betrieb gebunden wird. Nicht so sehr als einzelne, sondern erst in der Kombination führen diese Einflußgrößen zu bestimmten betrieblichen Lösungsformen. Kaum ein Faktor ist für sich genommen mächtig oder zwingend genug, um ein bestimmtes betriebliches Verhalten zum Gewinn von Flexibilität unausweichlich zu machen.

Ein erster nennenswerter Faktor ist die zeitliche *Stabilität der Nachfrage* in einem Unternehmen, Wirtschaftszweig und in der Volkswirtschaft. In Wirtschaftsbereichen mit saisonal oder konjunkturell schwankender Nachfrage (wie z.B. in der Investitionsgüterindustrie) ist der Druck auf abgestufte Arbeitskräftebindung größer als in stabilen Nachfragebereichen. Gesamtwirtschaftlich wird das Ausmaß zyklischer Anpassungserfordernisse davon beeinflusst, ob über eine (antizyklische) Geld- und Haushaltspolitik und durch Lohnersatzleistungen für Arbeitslose versucht wird, zyklische Ausschläge zu dämpfen.

Abgestufte Arbeitskräftebindung kann auch durch die gesetzliche oder kollektivrechtliche Gestaltung des *Beschäftigungsschutzes* beeinflusst werden. In Deutschland genießen die Angestellten herkömmlich einen besseren Kündigungsschutz (z.B. längere Kündigungsfristen) als die Arbeiter. Normative Unterschiede im gesetzlichen Kündigungsschutz werden auch durch das Prinzip der »Sozialadäquanz« bei bestimmten Personengruppen und durch bestimmte Auswahlkriterien (z.B. Alter, Betriebszugehörigkeit), u.a. bei Personalauswahlrichtlinien in Betriebsvereinbarungen begründet. Dazu treten

unterschiedlich weit entwickelte tarifrechtliche Bestimmungen des Kündigungs- und Bestandsschutzes in verschiedenen Branchen (zur normativen Gestaltung des Kündigungsschutzes in der BRD: vgl. RKW 1978, S. IV-17ff).

Faktisch differiert der Beschäftigungsschutz durch Unterschiede im gewerkschaftlichen Organisationsgrad von Wirtschaftsabteilungen, Betrieben und Arbeitskräftegruppen sowie durch unterschiedliche Präsenz und Verhandlungsstärke von Betriebs- und Personalräten. In der Bundesrepublik sinkt der Anteil der Betriebe, die einen Betriebsrat haben, drastisch mit der Beschäftigtenzahl des Betriebs (vgl. *Tab. C-15*).

Tabelle C – 15: Anteil der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und Baugewerbe der Bundesrepublik Deutschland mit einem Betriebsrat nach der Betriebsgröße, 1980

	Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl)			
	1 – 99	100 – 999	1000 +	Durchschnitt
Anteil der Betriebe mit einem Betriebsrat (in %)	25,5	90	99	37,7

Quelle: Bosch, Kohl 1983

Ein weiterer gewichtiger Faktor, der betriebliche Entscheidungen über Internalisierung (oder Externalisierung) von Arbeitskraft beeinflusst, ist die *Beschäftigungslage*. In Perioden wachsender oder hoher Nutzungsgrade des verfügbaren äußeren Arbeitskräfteangebots – wie dies in der BRD ab den 50er Jahren bis etwa Mitte der 70er Jahre der Fall war – ist den Beschäftigten tendenziell an verstärkter Bindung ihrer Arbeitskraftressourcen an den Betrieb gelegen, um sich damit dem scharfen Wettbewerb auf den externen Arbeitsmärkten zu entziehen; in Perioden hohen oder sich ausweitenden externen Arbeitsangebots weist das betriebliche Interesse dagegen eher in Richtung abgeschwächter Bindung. In diesem zweiten Falle können die Betriebe ihre internen Märkte gegenüber den externen öffnen, um sich zumindest am Rande den Zugang zu dem quantitativ oder qualitativ erweiterten Arbeitskraftangebot zu sichern und sich die verstärkte Konkurrenz der Arbeitnehmer untereinander in dieser Lage zunutze zu machen.

Die Gestaltung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen durch Gesetz und/oder Kollektivrecht folgt der Entwicklung der Beschäftigungslage in mehr oder weniger starkem Ausmaß. So ist der gesetzliche (teils auch

tarifrechtliche) Kündigungsschutz in praktisch allen europäischen Ländern während der Vollbeschäftigungsphase bis Beginn oder Mitte der 70er Jahre entwickelt oder ausgebaut worden, während es ab Mitte der 70er Jahre zu einer teilweisen Abschwächung oder sogar Rücknahme von Schutzbestimmungen gekommen ist. In der BRD markiert das Beschäftigungsförderungsgesetz, das am 1. Mai 1985 in Kraft getreten ist, den bislang offenkundigsten Versuch, Betrieben rechtlich die Möglichkeit zu einer Externalisierung von Arbeitskraft, d.h. einer besseren oder problemloseren, weniger restriktiven Nutzung des externen Arbeitsmarkts zu erleichtern. Dies geschah unter anderem durch die Verlängerung der zulässigen Fristen, durch die Aufhebung des Rechtfertigungszwangs bei Abschluß befristeter Arbeitsverträge sowie durch Erleichterung von Leiharbeit, Teilzeitarbeit und job sharing, schließlich auch durch Beseitigung der Sozialplanpflichtigkeit in kleinen und neu gegründeten Betrieben. Wieweit mit diesen gesetzlichen Modifikationen in der BRD ein Bruch mit dem Konzept des »Normalarbeitsverhältnisses« (Mückenberger 1985) eingeleitet wurde, bleibt noch abzuwarten. Unverkennbar ist indessen, daß mit der Erleichterung des Abschlusses formalrechtlich unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse einem größeren Potential für innerbetriebliche Segmentierung ein Stück weit der Boden bereitet worden ist.

Aus einem inferioren arbeitsvertraglichen Status oder minderem Kündigungs- und Bestandsschutz und eingeschränkter Vertretung durch den Betriebsrat von Randbelegschaften resultiert zwar »Zweitklassigkeit« der Beschäftigung in dem jeweiligen Betrieb, jedoch noch nicht zwingend Marginalität im Arbeitsmarkt insgesamt. Es ist nicht auszuschließen, daß die minderen Beschäftigungschancen der Randbelegschaftsmitglieder durch eine entsprechende überbetriebliche Arbeitsmarktorganisation kompensiert werden – beispielsweise über einen gut funktionierenden zwischenbetrieblichen berufsfachlichen Arbeitsmarkt, bei dem Beschäftigungssicherung und Einkommensverfestigung nicht durch Betriebsbindung, sondern durch unbehinderten Arbeitgeberwechsel zustande kommen (vgl. Teil B, Kap. II). Häufigere Kündigung und geringerer Kündigungsschutz sind an sich noch kein Makel, zumindest nicht bei jüngeren, beweglichen Arbeitskräften, ebenso wie Beschäftigungssicherung durch Bindung an einen Betrieb prinzipiell keine überlegene Variante im Vergleich zu überbetrieblicher Beschäftigungssicherung ist; gelänge der Ausgleich der innerbetrieblichen Benachteiligung, z.B. von Leiharbeitern oder Kräften mit Zeitvertrag, durch entsprechende überbetriebliche Organisation, hätten wir es eher mit einer Spielart horizontaler Segmentation zu tun als mit vertikaler. In den meisten Fällen dürften jedoch Beschäftigungsformen wie Zeitverträge und Leiharbeit vertikale Segmentation tatsächlich herbeiführen, da nach der Betriebsverfassung und großen Teilen des

Kündigungs- und Bestandsschutzrechts in der Bundesrepublik der tatsächliche Beschäftigungsschutz von der Beschäftigung des Arbeitnehmers in einem bestimmten Betrieb und vor allem von dessen Dauer abhängig ist (vgl. Mendius 1982, S. 349ff).

3. Indirekte Arbeitsmarktsegmentation durch zwischenbetriebliche Arbeitsteilung

a) Überblick

Auf direkte Weise entsteht vertikale Arbeitsmarktsegmentation durch eine qualitative Abstufung von Beschäftigungsverhältnissen innerhalb von Betrieben, d.h. durch ein Gefälle von Arbeitsplätzen nach Merkmalen wie der Lohnhöhe oder den Verdienstchancen, der Arbeitsplatzstabilität, der Beschäftigungssicherheit, den Lern- und Entwicklungschancen usw., zu denen sich *zugleich* eine betriebliche Arbeitskräfteallokation gesellt, wodurch eine Gleichverteilung der Zugangschancen zu den unterschiedlich gearteten Arbeitsplätzen verhindert wird; in anderen Worten: bestimmte Arbeitskräfte oder Arbeitskräftegruppen bleiben auf den inferioren Arbeitsplätzen oder Beschäftigungsbereichen im Betrieb eingeschlossen, sie haben keine oder allenfalls mindere Chancen, auf die »guten« Arbeitsplätze zu gelangen. Derartige innerbetriebliche Arbeitsteilungen (wie etwa die zwischen betrieblichen Stamm- und Randbelegschaften) entspringen, wie wir gesehen haben, betrieblichem Rentabilitätskalkül bei der Nutzung von Arbeitskraft, sei es, daß Kosten gespart werden, sei es, daß Risiken abgewälzt oder Flexibilitätsmargen gegenüber Angebots- und Nachfrageschwankungen erhöht werden.

Die gleichen Motive, nämlich Flexibilitätsgewinn und Entlastung von Kosten und Risiken, können Unternehmen dazu veranlassen, auch auf anderen Aktionfeldern durch entsprechende Strategien tätig zu werden, um sich einzelwirtschaftliche Vorteile zu verschaffen. Gemeint sind damit Strategien, die auf die Erzielung von Vorteilen durch Organisation der Produktion oder der gestalterischen Einflußnahme auf Beschaffungs- und Absatzmärkte gerichtet sind, mit dem Ergebnis, daß durch zwischenbetriebliche Umverteilung von Kosten, Lasten und Flexibilitätspotentialen eine Verbesserung der eigenen ökonomischen Position eintritt. Der Vorteilsgewinn basiert in diesem Falle also nicht auf innerbetrieblicher, sondern *zwischenbetrieblicher Arbeitsteilung* und Risikozuweisung. Wird im Gefolge dieser zwischenbetrieblichen Umverteilung auch eine qualitative Umschichtung von Arbeitsmarktchancen

zwischen Betrieben induziert, so sprechen wir von »*abgeleiteter*« oder »*indirekter*« *vertikaler Arbeitsmarktsegmentation*. Dabei werden nicht lediglich – wie im Falle direkter Arbeitsmarktsegmentation – bestimmte Belegschaftsteile Opfer von einzelwirtschaftlichen Rentabilitätsstrategien, sondern ganze Betriebe oder Unternehmen; deren Belegschaften werden zu Leidtragenden der Teilung und Umverteilung, so etwa wenn es Unternehmen des Typs A gelingt, unstetige Nachfrage auf den Produktmärkten Unternehmen des Typs B aufzuhalten und diese das Instabilitätsproblem nicht »weiterschieben« können, so daß die Arbeitsplätze dieser Unternehmen von der Unstetigkeit betroffen werden.

Voraussetzung für die Entwicklung dieses Typs von Segmentation ist allerdings, daß die zwischenbetrieblichen Beziehungen asymmetrischer Natur sind, d.h. daß bestimmte Unternehmen mit überlegenen Macht- und Strategiepotentialen ausgestattet sind, um Kosten und Risiken auf andere Unternehmen oder Betriebe verlagern oder sich anderweitig wirtschaftliche Vorteile zu Lasten ihrer Umwelt verschaffen zu können; Voraussetzung ist weiterhin, daß diese Maßnahmen »negativer Externalisierung« keine singulären Phänomene sind, sondern in Korrespondenz mit allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen massenhaft sowie gleichzeitig und gleichförmig praktiziert werden.

Die Gestalt der daraus erwachsenen Segmentation kann unterschiedlich ausfallen. Sie kann mehr oder weniger diskontinuierlich sein, je nachdem, ob mit den Externalisierungsmaßnahmen eine oder mehrere Teilungen der Produktion bzw. auf den Märkten erfolgen und wie groß das Gefälle von Chancen bzw. Risiken zwischen den Segmenten ist. Sowohl duale Strukturmuster wie auch mehrstufige, hierarchische Gefälle von Betrieben und damit korrespondierende dichotome oder mehrfach abgestufte Arbeitsplatzbereiche können aus zwischenbetrieblicher Arbeitsteilung resultieren. Beispielsweise können Zuliefererbetriebe, die mit einer stark schwankenden Auftragsvergabe ihrer Abnehmer konfrontiert sind, diese Schwankungen mehr oder weniger an ihre eigenen Zulieferer abwälzen und letztere wiederum einen Teil der Unstetigkeit ihren Vorlieferanten aufbürden. Zulieferer können sich allerdings aus der Unstetigkeit des Auftragsvolumens dadurch befreien, daß sie mittels Diversifikation ihres Produkt- und Produktionsprogramms unabhängiger werden von einigen wenigen Abnehmerfirmen, und die Abnehmer damit auch die Fähigkeit der Kontrolle über die Zulieferer verlieren oder teilweise einbüßen, womit die Asymmetrie der Beziehung zwischen beiden reduziert, wenn nicht aufgehoben wird. Auf diese Weise kann in der Folge auch vertikale Arbeitsmarktsegmentation gemindert oder beseitigt werden.

Schaubild C-6: Möglichkeiten der Erzielung einzelwirtschaftlicher Vorteile durch Verlagerung von Kosten und Risiken im Rahmen zwischenbetrieblicher Arbeitsteilung

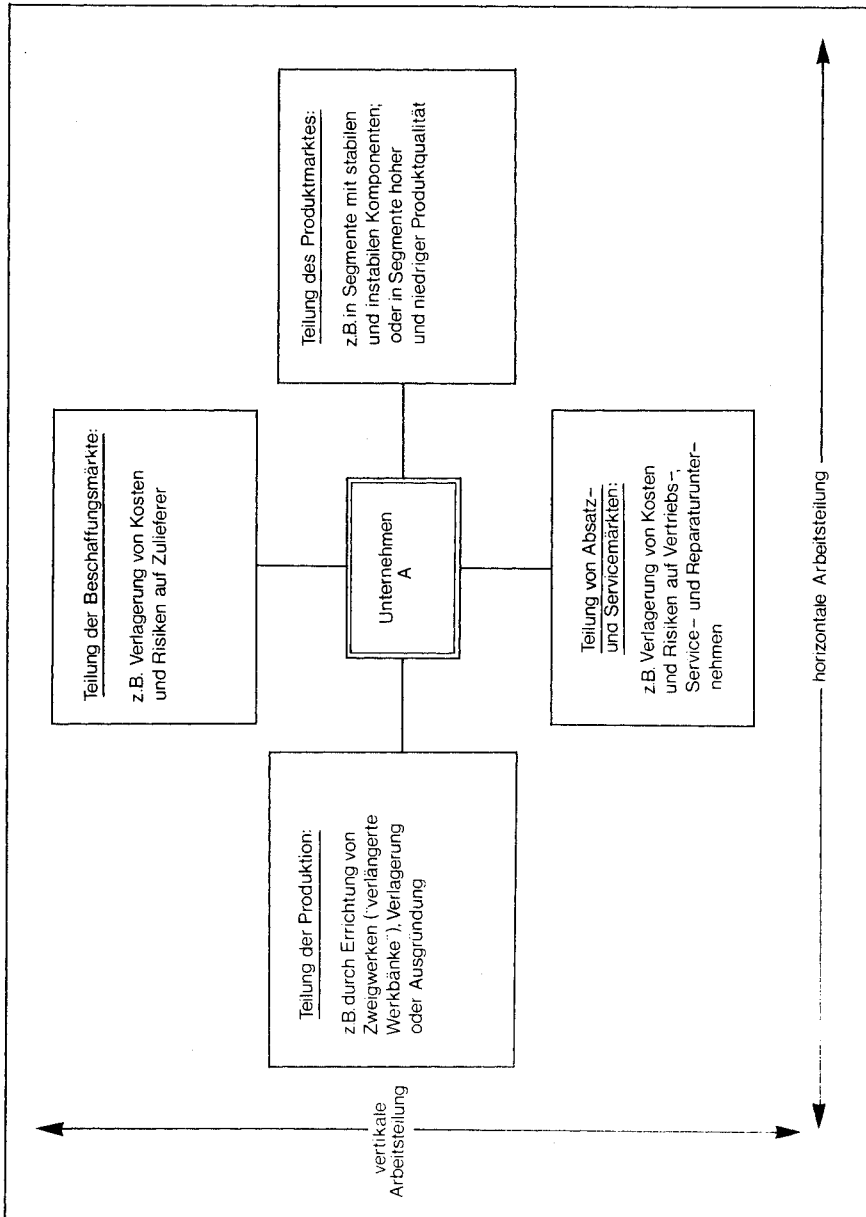


Schaubild C-6 verdeutlicht die verschiedenartigen strategischen Aktionsfelder, auf denen sich mittels bestimmter asymmetrischer zwischenbetrieblicher Beziehungen Segmentierung im Sinne einer qualitativen Disparität von Beschäftigungsverhältnissen herausbilden kann. Dabei wird zwischen horizontaler und vertikaler Arbeitsteilung zwischen Betrieben bzw. Unternehmen unterschieden. *Vertikale Arbeitsteilung* bezieht sich entweder auf vorgelagerte Produkte oder Leistungen (Zulieferung) oder nachgelagerte Produktion und Leistungen, wie die Organisation des Vertriebs, der Wartung und der Reparatur von Leistungen oder Produkten durch separate Unternehmen oder Betriebseinheiten. *Horizontale Arbeitsteilung* betrifft die Organisation der Herstellung gleicher Produkte und Leistungen oder der Produktion auf der gleichen Produktionsstufe zwischen mehreren Betrieben ein und desselben Unternehmens oder zwischen verschiedenen Unternehmen, die auf dem gleichen Produktmarkt tätig sind. Ähnlich wie auf dem Arbeitsmarkt werden auch hier zwischen interne und externe Märkte quasi intermediäre Beziehungsformen (Puffer) geschoben, durch die Unternehmen mehr oder weniger großen Einfluß auf ihre wirtschaftliche Umgebung ausüben, und die ihnen im Vergleich zu freien marktmäßigen Transaktionen wirtschaftliche Vorteile bringen. Man kann deshalb auch von erweiterter Produktion oder erweiterten Märkten sprechen.

Arbeitsmarktsegmentation kommt in diesem System der Arbeitsteilung zwischen Unternehmen und Betrieben darin zum Ausdruck, daß der einzelne Arbeitnehmer unabhängig von seinem individuellen Arbeitsvermögen mehr oder weniger gute Arbeitsmarktchancen erfährt, je nach dem ob er beispielsweise in einem Hauptwerk oder Zweigbetrieb eines Unternehmens arbeitet, in einem Unternehmen, dem es gelingt, sich den stabilen Teil der Produktnachfrage zu sichern oder einem, der sich in die Ecke unstetiger Nachfrage gedrängt sieht; es macht einen Unterschied, ob er in einem Hersteller- oder Zuliefererunternehmen tätig ist oder beispielsweise in vertraglich gebundenen oder Service- und Reparaturwerkstätten, die jeweils die Unterstützung der Herstellerfirmen erhalten oder nicht.

Bei historisch-dynamischer Betrachtung arbeitsteiliger zwischenbetrieblicher Beziehungen stellt sich nicht allein die Frage der Disparität der wirtschaftlichen Stellung der Betriebe oder Unternehmen und der Arbeitsmarktchancen ihrer jeweiligen Belegschaften. Hinzu tritt die Frage, wann und unter welchen Bedingungen Unternehmen ihre direkte Verfügungsmacht über externe Ressourcen durch Internalisierung (auf dem Wege eigentumsmäßiger oder vertragsmäßiger Bindungen) ausweiten und unter welchen Voraussetzungen sie zu einer rechtlichen oder eigentumsmäßigen Entbindung von Ressourcen greifen, d.h. in unserer Sprache: Externalisierung betreiben, ohne aber die

wirtschaftliche Kontrolle über diese ausgegliederten Ressourcen zu verlieren. So wie ein Unternehmen eine »Entbetrieblichung«, d.h. einen geringeren Grad der Bindung von Arbeitskräfteressourcen an den Betrieb einleiten kann, kann es auch Produktionskapazitäten oder Sachkapitalressourcen dezentralisieren, auslagern oder desintegrieren, um sich damit von Kosten und Risiken zu entlasten, erweiterten Flexibilitätsspielraum zu erlangen oder sich verschärften Wettbewerb auf externen Märkten zunutze zu machen. Ob und inwieweit Unternehmen Ressourcen externalisieren bzw. sich externe Ressourcen gefügig machen, wird jeweils von institutionellen Anreizsystemen wie auch rechtlichen Restriktionen zum Transfer von Kapital und Arbeit beeinflusst. So kann beispielsweise die Mobilität von Produktionskapital in Form zwischenbetrieblichen Umschlags durch günstige Abschreibungsmodalitäten oder durch hohe Investitionsprämien für Betriebsgründungen an bestimmten Orten oder in bestimmten Regionen angereizt oder die Umschichtung der Produktionsstruktur in Richtung kleiner Betriebe gefördert werden, indem letztere von Soziallasten entbunden werden (vgl. z.B. die Befreiung kleiner und neu gegründeter Unternehmen in der BRD von der Sozialplanpflichtigkeit durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985). Ferner kann von Bedeutung sein, wieweit der zwischenbetrieblichen Mobilität von Kapital und Arbeit ein effektiver Kündigungsschutz entgegensteht; oder wieweit Unternehmen mit Lohnkostenzuschüssen oder Investitionshilfen dazu bewegt werden, zyklisch fluktuierende Nachfrage unternehmensintern zu verarbeiten, indem ihnen (wie z.B. in Schweden in den 70er Jahren) Prämien für Vorratshaltung und Arbeitskräftehortung in wirtschaftlichen Rezessionsphasen gewährt werden mit dem Ziel, negative zwischenbetriebliche Externalisierung von Anpassungslasten auf andere Betriebe und deren Belegschaften zu vereiteln.

Nachfolgend werden Aktionsfelder, Maßnahmen und Bedingungen analysiert, durch die auf dem Wege zwischenbetrieblicher Umverteilung von Ressourcen und Ressourcennutzung strukturelle Ungleichheit im Arbeitsmarkt entsteht.

b) Teilung der Produktion

Erweiterter unternehmerischer Handlungsspielraum läßt sich dadurch gewinnen, daß ein Unternehmen seine Produktion auf mehrere Produktions- bzw. Arbeitsstätten aufteilt und diese zwischenbetriebliche Produktions- und Arbeitsteilung ein Plus an Flexibilität in der Anpassung, Kosteneinsparungen oder die Abwälzung von Risiken erlaubt. Für die Strukturierung von Arbeitsmärkten ist diese Produktionsorganisation namentlich dann von Interesse,

wenn sich die einzelnen Arbeitsstätten als Folge dieser Unternehmensstrategie signifikant in der Qualität ihrer Beschäftigungsverhältnisse unterscheiden – in der Stabilität der jeweiligen Arbeitsplätze, im Niveau oder in der Verteilung der Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze und damit korrespondierend der Qualifikationsausstattung der Belegschaften, im Niveau und in der Art der Entlohnung.

Auslagerung von Produktion und Dienstleistungen

Die Aufspaltung der Produktion in separate organisatorische betriebliche Einheiten hat kurz- und langfristige Aspekte. In *langfristiger Perspektive* drückt sich Fragmentierung der Produktion unter anderem dadurch aus, daß der Anteil der Mehrbetriebsunternehmen im längerfristigen Durchschnitt angestiegen ist. Diese langfristige Tendenz wird jedoch überlagert von eher kurz- bis mittelfristigen Fragmentierungsschüben in partieller Abhängigkeit von Wachstumszyklen. Während z.B. in der BRD und auch anderswo in den 60er und frühen 70er Jahren ein starker Schub zur Verzweigung der Industrieproduktion zu beobachten war (vgl. unten), ist in den vergangenen ein bis zwei Jahrzehnten eine Umschichtung in vielen Industriestaaten der Beschäftigung in Richtung kleinerer Unternehmen oder Betriebe festgestellt worden, die dem säkularen Trend zur Vergrößerung der durchschnittlichen Betriebsgröße entgegenläuft (vgl. z.B. OECD 1985).

Bei der Aufspaltung von Produktion in getrennte Produktionsstätten kann man zwei rechtlich-organisatorische Varianten unterscheiden. Als *Dezentralisierung* kann man jene Form der Ausgliederung bezeichnen, bei der ein Unternehmen A unmittelbar die Kontrolle über die verschiedenen Produktionsstätten mittels Eigentumsverfügung behält – wie z.B. bei der Gründung eines Zweigbetriebs. Als *Desintegration* läßt sich jene Organisationsform der Ausgliederung von Produktion oder Leistungen bezeichnen, bei der die ausgegliederten Betriebe zwar rechtliche Selbständigkeit erlangen, sie aber wirtschaftlich vom Unternehmen A abhängig bleiben (z.B. Ausgründungen und Heimarbeit).

Die Motive für die Externalisierung von Produktion in mehrere Produktionsstätten sind im einzelnen unterschiedlicher Natur. Allgemein aber läßt sich sagen, daß man mit der Ausgliederung entweder Nachteile der Zentralisierung vermeiden oder diesen entgehen möchte und/oder wirtschaftliche Vorteile einer Dezentralisierung oder Desintegration sich zunutze machen möchte. So wurde in verschiedenen Industrieländern im Laufe der letzten ein bis zwei Jahrzehnte die Ausgliederung von Produktion aus großen Betrieben zum Teil von dem Bestreben getragen, dem in Großbetrieben verbreiteten Zugriff

starker Gewerkschaftsorganisation zu entgehen bzw. auch dem Einfluß von Betriebsräten. In der BRD z.B. ist die Betriebsgröße einer jener Faktoren, die darüber entscheiden, wie weit der Arbeitnehmereinfluß nach den Mitbestimmungsgesetzen reicht. Aber nicht nur infolge der geringeren Präsenz von über- und innerbetrieblicher Arbeitnehmervertretung, sondern auch aufgrund der fehlenden oder abgeschwächten Gültigkeit von arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen oder Auflagen in kleinen oder Kleinstbetrieben und nicht zuletzt infolge der geringeren Öffentlichkeitswirkung personalpolitischer Maßnahmen ist z.B. Personalabbau durch Entlassungen in kleineren Betriebseinheiten in aller Regel leichter durchsetzbar und sind andere kostensparende personalwirtschaftliche Maßnahmen leichter realisierbar. So hat beispielsweise eine Untersuchung bei FIAT und anderen großen Kapitalgesellschaften in Italien ergeben, daß man sich durch Dezentralisierung der Produktion gezielt der Gewerkschaftsmacht in den Großbetrieben zu entziehen versucht (Murray 1983).

Neben solchen »Druckkräften« können auch »Ziehkräfte« eine Dezentralisierung oder Desintegration von Produktion begünstigen. Ziehkräfte werden in dem Maße wirksam, wie beispielsweise Existenzgründungen oder Neuan-siedlungen von Betrieben oder bestimmten Betriebstypen von der öffentlichen Hand subventioniert werden, wie Kleinbetriebe steuerlich günstiger gehandelt werden oder von normativen Belastungen (z.B. Arbeitskräfteschutzbestimmungen) befreit sind oder wie man sich in Kleinbetrieben steuerlichen Verpflichtungen leichter entziehen kann.

Dezentralisierungstendenzen zeigten sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten insbesondere in Ländern mit uneinheitlicher Sozialverfassung der Arbeitsmärkte, etwa mit regional oder sektoral stark variierenden Löhnen und Beschäftigungsbedingungen und dezentralen politisch-administrativen Strukturen.

Exkurs: Dezentralisierung der Produktion in Italien

In Italien (vgl. Valli 1982; Piore 1980; Sabel 1982, S. 145ff) trafen in der jüngeren Vergangenheit Zieh- und Druckkräfte zusammen, um Dezentralisierungstendenzen vor allem in Großunternehmen zu schüren. Druckkräfte gingen von einem relativ hohen Lohnniveau und einer hohen Regelungsintensität bei der Zuteilung von Arbeit in den großen Arbeitsstätten Oberitaliens aus. Diese wiederum wurden beflügelt durch das rasche Erstarken gewerkschaftlicher Organisationen auf der Betriebsebene nach dem »heißen Herbst« von 1969, der eine Serie von wilden Streiks und Betriebsbesetzungen mit sich brachte. Diese zunächst spontanen Protestbewegungen erhielten sukzessive eine legalisierte und institutionalisierte Gestalt in Form der Delegati, einer Variante von Betriebsräten, gesetzlich abgesichert im Statuto dei Laboratori (1970). Die neu erstarkte betriebliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer handelte in vielen Bereichen Vereinbarungen mit dem Management aus – angefangen von der Regelung der Betriebsdisziplin über Beförderung von Arbeitskräften, Beschäftigungs-

sicherheit, Lohnstrukturen und Lohnbewegungen, betriebliche Sozialleistungen, bis hin zur Arbeitsgestaltung und Einführung neuer Technologien.

Die Beschäftigten empfanden diese Vereinbarungen zunehmend als Fesseln ihrer Dispositionsfreiheit, als Rigiditäten, insbesondere im Verlauf der 70er Jahre, als die Marktturbulenzen größer wurden und dem Management höhere Anpassungsleistungen abverlangt wurden. Die Unternehmen reagierten auf diese Paralisierung ihrer Handlungsfreiheit, indem sie einen Teil ihrer ökonomischen Aktivitäten in einen »sekundären Sektor« verlagerten, insbesondere in kleinere Betriebe, in denen weit geringere Löhne bezahlt wurden und die von vielen arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen und vom Koalitionsrecht ausgenommen waren. Die geringere Kostenbelastung und die größere Handlungsfreiheit in kleineren Betrieben wirkte ebenso anziehend für eine Auslagerung der Produktion wie die Chancen geringer steuerlicher Belastung oder der Möglichkeit, Steuern zu hinterziehen. Soweit Mindestarbeitsstandards und Sicherheitsbestimmungen in dem kleinbetrieblichen Sektor überhaupt existierten, wurde deren Verletzung, Umgehung oder Neutralisierung auch infolge der Schwäche gewerkschaftlicher Organisation in diesem Bereich im Regelfall nicht geahndet.

Ein bedeutsamer Grund für die Dezentralisierung der Produktion in Richtung kleinerer Satellitenbetriebe in gewerkschaftsfreien Räumen ab der ersten Hälfte der 70er Jahre liegt sicherlich in dem großen zwischenbetrieblichen Lohngefälle. Aus *Tabelle C-16* geht hervor, daß im Jahr 1974 die Verdienste wie auch die geldwerten Sozialleistungen sich sehr stark nach der Betriebsgröße staffelten. In den größten Unternehmen (ab 1.000 Beschäftigten) lag 1974 das Niveau der Arbeitseinkommen um etwa die Hälfte höher als in kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten.

Nach der Einschätzung von Piore (Piore 1980) bildete Italien unter den entwickelten Industrieländern den klarsten Fall eines Wirtschafts- und Arbeitsmarktdualismus. Der Dezentralisierungsbewegung ab Beginn der 70er Jahre voraus ging eine etwa eineinhalb Jahrzehnte währende ungewöhnlich starke Wachstumsphase, eingeleitet durch das sog. Wirtschaftswunder mit exzessiv hohen Zuwachsraten in der Periode 1958 bis 1963. In dieser Phase erfolgte eine rapide Expansion der Beschäftigung vor allem in den Großbetrieben im vergleichsweise hochindustrialisierten Oberitalien, gespeist aus ländlichen Arbeitskräfte reserven, vor allem aus dem unterentwickelten Süden des Landes. Der rasche Aufschwung in den nördlichen Industriezentren bildete auch die Voraussetzung für den rasch um sich greifenden militanten gewerkschaftlichen Aktivismus. Die 70er Jahre brachten indessen eine ebenso deutliche und rapide Trendwende. Aus der Zentralisierungsbewegung der Beschäftigung wurde eine Dezentralisierung, die den vordem stark schrumpfenden sekundären Beschäftigungssektor wieder anschwellen ließ. Es setzte eine Rückwanderung von Arbeitskräften in den Süden ein sowie eine Absorption von Beschäftigung durch kleine Betriebe und durch die in Italien besonders umfangreiche Schattenwirtschaft.

Die Dezentralisierungsbewegung in Italien im vergangenen Jahrzehnt brachte indes keine Rückkehr zum Status quo ante. Mindestens zwei Entwicklungen lassen darauf schließen, daß der zu Beginn der 70er Jahre für europäische Verhältnisse hochentwickelte Dualismus in Italien mittlerweile weniger stark ausgeprägten Ungleichheiten in der Wirtschaft und im Arbeitsmarkt gewichen ist. Zum einen ist bereits oben festgestellt worden (Teil C, Kap. II), daß im Laufe des letzten Jahrzehnts die zwischenbetrieblichen Lohndifferenziale, gemessen sowohl am Lohngefälle zwischen Wirtschaftszweigen der Industrie als auch zwischen Groß- und Kleinbetrieben, ungewöhnlich stark zusammengeschmolzen sind. Zum anderen griff in den letzten ein bis eineinhalb Jahrzehnten ein Wandel der Industriestruktur um sich - der einerseits zumindest einen Teil des Trends zur Lohnnivellierung zu erklären vermag - und der im Vordringen von *kleinen, vergleichsweise autonomen Betrieben* besteht. Der neue Betriebstyp erwuchs sowohl aus der Transformation von kleinen, vormals von Großbetrieben abhängigen Betrieben in unabhängige, teils aber auch dadurch, daß sich Fachkräfte aus Großbetrieben mit Hilfe von Abfindungszahlungen nach ihrer Entlassung selbständig machten (Brusco, Sabel 1981; Brusco 1982).

Tabelle C – 16: Stundenverdienste (in Lira) in Italien nach der Unternehmensgröße, 1974

Wirtschafts- zweig	Beschäftigtenzahl											Zusammen		
	10 – 49	50 – 90	100 – 199	200 – 499	500 – 999	1000 +	Ver- Gesamt- dien- einkom- ste 1) men 2)	Ver- Gesamt- dien- einkom- ste 1) men 2)	Ver- Gesamt- dien- einkom- ste 1) men 2)	Ver- Gesamt- dien- einkom- ste 1) men 2)	Ver- Gesamt- dien- einkom- ste 1) men 2)	Ver- Gesamt- dien- einkom- ste 1) men 2)		
Bergbau	1149	1471	1272	1657	1473	2044	1577	2265	1594	2187	1504	2062	1383	1867
Textil und Bekleidung	942	1337	1042	1466	1085	1578	1177	1703	1218	1753	1243	1934	1106	1598
Metallverar- beitung und Transport	1060	1459	1175	1636	1238	1753	1329	1908	1181	2054	1446	2131	1323	1914
Chemische Industrie	1171	1589	1318	1823	1438	1968	1499	2071	1641	2170	1693	2121	1562	2047
Bau	1096	1441	1178	1536	1243	1637	1379	1812	1413	1936	1424	1825	1172	1542
Elektrizität und Gas	1626	2005	1834	2321	1823	2393	2003	2709	1729	2191	1779	2439	1779	2410
Insgesamt	1024	1381	1127	1533	1203	1662	1307	1822	1400	1996	1501	2162	1261	1761

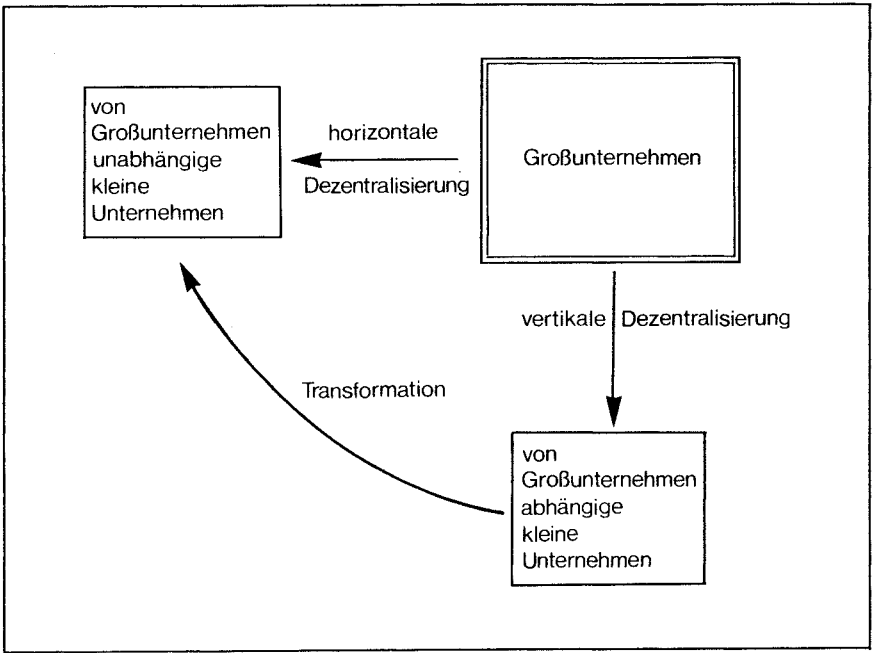
1) Einschließlich Leistungslohn, Überstunden-, Feiertags- und Schichtzuschläge.

2) Verdienste und Urlaubsgelder, Gratifikationen, Gewinnbeteiligung, Familienzuschüsse.

Quelle: Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. Direzione generale del collocamento della Manodopera, Divisione VII »Indagini statistiche dell' impiego«.

Infolge ihrer Rolle als Puffer bei Auftrags- bzw. Nachfrageschwankungen in den Großbetrieben sahen sich die abhängigen Kleinbetriebe gezwungen, bei den typisch kurzen Produkt- bzw. Produktionszyklen häufig ihre Maschinen umzustellen. Daraus erwuchs nicht nur bei einem Teil der Arbeitskräfte eine erhöhte Qualifikation zur Anpassung; eine Reihe von Betrieben begann auch mit der Entwicklung eigener Produkte bzw. der Veränderung der standardisierten Zulieferprodukte oder der Abwandlung der Produktionsverfahren und wagte damit den Sprung in größere wirtschaftliche Selbständigkeit. So entstanden beispielsweise unabhängige kleine Maschinenbauunternehmen in Bologna und Modena, Textil- und Bekleidungsfirmen im Raum Prato, Bergschuhhersteller in Venezien und Straßenschuhproduzenten in Ascona. Allen diesen neuen unabhängigeren Kleinfirmen gemeinsam war die Fähigkeit zur Innovation von neuen, zumeist qualitativ differenzierten, häufig hochwertigen Produkten und zur Entwicklung neuer Märkte. Im Gegensatz zu den von Großbetrieben einseitig abhängigen Kleinbetrieben mit schwankenden Auftragsvolumen nahmen sie die Nachfrage nicht als gegeben hin, sondern weckten selbst neue Konsumentenbedürfnisse durch das Angebot neuer und differenzierterer Erzeugnisse.

Schaubild C-7: Vertikale und horizontale Dezentralisierung der Produktion in Italien



In diesem neuen Typus von autonomen Kleinbetrieben ist typischerweise die interne Arbeitsteilung gering und insbesondere die sonst übliche Trennung von Kopf- und Handarbeit stark verwischt. Die Innovationsfähigkeit dieser Betriebe sowie die Bewältigung von Investitionsrisiken wird durch die Kooperation der Betriebe untereinander gefördert, was unter anderem dadurch gelingt, daß man sich produktbezogen in räumlicher Nähe innerhalb von Industriezonen ansiedelt. Zudem gelingt es, durch enge Austauschbeziehungen zwischen den Unternehmen beträchtliche Skalenerträge zu erzielen bei der Erledigung von technischen und kaufmännischen Dienstleistungen. Anstatt sich jeweils eigene Angestellte für diese Aufgaben zu leisten, wurden für Marketing und Werbung, für den Warenexport, für Forschung und Entwicklung, für das betriebliche Rechnungswesen, für Ausbildung und soziale Sicherung der Arbeitskräfte gemeinsame Dienste, Ressourcen und Einrichtungen entwickelt, die jeder Kleinbetrieb je nach Bedarf in Anspruch nehmen kann. Konsortien der Unternehmer, teils auch genossenschaftliche Organisationsformen übernehmen den gemeinsamen Einkauf von Energie, Rohstoffen und Werkzeugen, mitunter sogar die Kapitalbeschaffung. Damit werden wirtschaftliche Nachteile, die normalerweise Kleinbetriebe im Vergleich zu größeren aufweisen, gemindert oder sogar ausgeglichen. Auch die politische Einflußnahme auf die örtlichen Behörden kann durch gemeinsames Auftreten der Kleinbetriebe gesteigert werden.

Nicht zu unterschätzen ist schließlich die unterstützende Funktion der Kommunen und Provinzverwaltungen in den Regionen, in denen sich die unabhängigen Kleinbetriebe entwickelten. Durch öffentliche Intervention wurde nicht allein der Ausbeutung von Arbeitskraft durch ständiges Unterschreiten von Löhnen, Arbeitsschutzbestimmungen und Kinderarbeit ein Riegel vorgeschoben, sondern auch die bis dahin in Kleinbetrieben übliche Praxis der Steuerhinterziehung bekämpft, schließlich versorgte man die Kleinbetriebe auch mit einem Angebot an öffentlichen Infrastrukturleistungen. Damit wurde die Möglichkeit der Nutzung eines sekundären Arbeitsmarkts gemindert, z.T. sogar ausgetrocknet.

Heute existiert in Italien, wie in *Schaubild C-7* dargestellt, neben einem Sektor von abhängigen ein bedeutsamer Sektor unabhängiger, rechtlich und ökonomisch selbständiger Kleinbetriebe. Die unabhängigen Kleinbetriebe weisen deutliche Züge der Organisationsform fachlicher Arbeitsmärkte auf, wobei die für diesen Markttypus unabdingbare Standardisierung durch kollektive Organisation der Unternehmen, getragen von kirchlichen und politischen Gemeinschaften sowie staatlicher Intervention erzeugt und aufrecht erhalten wird. Während die abhängigen Kleinbetriebe noch deutlich die Merkmale sekundärer Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturen tragen, können die neuen autonomen Kleinbetriebe dem primären Beschäftigungssektor zugeordnet werden.

Kooperation von kleinen Unternehmen, häufig örtlich konzentriert in Industrieparks oder Industrieregionen, hat sich mittlerweile auch in anderen Ländern herausgebildet. So gibt es mittlerweile in Schweden mehr als 200 solcher Zentren kleiner, miteinander kooperierender Unternehmen. Wieweit diese Zusammenarbeit dauerhaft ist oder in neuer Rezentralisierung durch Unternehmenszusammenschluß mündet, bleibt abzuwarten (vgl. dazu das Modell der »flexiblen Spezialisierung« in Piore, Sabel 1984, S. 205ff).

Neben der Dezentralisierung spielten in einer Reihe von Ländern, namentlich in jenen, die dualistisch strukturierte Gütermärkte aufweisen, auch die *Desintegration* von Produktion und Dienstleistungen eine Rolle. Hierbei erlangen ausgegliederte Unternehmen zwar rechtliche Selbständigkeit, bleiben aber wirtschaftlich von dem ausgegliederten Unternehmen mehr oder weniger abhängig. Bedeutsame Formen der Desintegration sind Ausgründungen und

Heimarbeit. Mit diesen Maßnahmen versuchen Unternehmen, Kosten und Risiken aus dem eigenen Unternehmensbereich zu externalisieren oder größere Anpassungsflexibilität zu gewinnen.

Ausgründer sind selbständige Erwerbstätige, die vormalig einem ihre Leistungen nachfragenden Unternehmen als Arbeitnehmer angehört haben und das Unternehmen mit dem Ziel verlassen haben, mit diesem (und ggf. mit einem Teil ihrer Arbeitskapazität auch mit anderen Unternehmen) künftig zusammenzuarbeiten. Die Kooperation kann im Rahmen eines selbständigen Dienstvertrags, eines Werkvertrags oder Kaufvertrags erfolgen. Typische Ausgründer sind z.B. Software-Entwickler, die an dezentralen Rechnerarbeitsplätzen tätig werden (vgl. Brandes, Buttler 1985, S. 6).

Ein Beispiel für die Verlagerung bzw. Umverteilung von Entwicklungsrisiken zwischen Unternehmen ist die Entwicklung von Computer Aided Design (CAD). Die allerersten Experimente mit CAD bei relativ geringem Investitionsaufwand wurden von großen amerikanischen und britischen Unternehmen vorgenommen, die im Rüstungs- und Raumfahrtsektor tätig waren. Bald jedoch machten sich eine Reihe von Software-Experten, die zunächst ihre Ausbildung in diesen Unternehmen erhielten, selbständig, um diese Technologien fortzuentwickeln. Gegen Mitte der 70er Jahre, als sich abzeichnete, daß die Entwicklung der CAD-Technik erfolgreich war, begannen große Firmen, sich in diesem Bereich erneut zu engagieren und die erfolgreichen Kleinunternehmen aufzukaufen. Letzten Endes haben sich die Großunternehmen damit eine relativ risikofreie Entwicklung gesichert, denn durch ihr Vermögen, die kleinen Unternehmen aufzukaufen, behielten sie jederzeit die latente Kontrolle über die Ausgründer (Kaplinsky 1983). Ähnlich lief die Entwicklung von »Spin-Off«-Unternehmen auf dem Sektor der Halbleiterindustrie (Dosi 1981).

Heimarbeit kann bedingt als eine Form zwischen abhängiger und unabhängiger Beschäftigung betrachtet werden. Heimarbeiter sind zwar nicht persönlich abhängig von einem auftraggebenden Unternehmen, aber wirtschaftlich (Maus, Schmid 1976, S. 193).

Nach § 2 Abs. 1 Heimarbeitsgesetz in der BRD ist Heimarbeiter, wer »...in selbstgewählter Arbeitsstätte (eigene Wohnung oder selbstgewählte Betriebsstätte (...)) im Auftrag von Gewerbetreibenden (...) erwerbsmäßig arbeitet, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem auftraggebenden Gewerbebetrieb überläßt.«

In aller Regel findet sich ein Heimarbeiter als Quasi-Unternehmer, der das Erfüllungsrisiko trägt, in einer Lage, in der er nur *einen* Lieferanten und *einen* Kunden hat und bei der obendrein diese beiden identisch sind. Infolgedessen verfügt der Heimarbeiter im Vergleich zu selbständigen Werkvertragsnehmern über drastisch reduzierte Handlungsalternativen.

Die wirtschaftlichen Vorteile der Heimarbeit für auftraggebende Unternehmen liegen in der Vermeidung von Gemeinkosten bzw. Fixkosten (soweit die Heimarbeiter ihr eigenes Produktionskapital stellen) sowie in der Nutzung niedrig bezahlter Arbeitskraft, die zudem vom Arbeitsrecht weniger geschützt ist.

Die Produktionskosten können gänzlich oder näherungsweise proportional zur Produktionsmenge variiert werden. Außerdem benötigt man für Heimarbeiter zwar Transportkosten, aber keine Kosten der Produktionskontrolle (Brandes, Buttler 1985, S. 8).

Betriebliche Standortwahl und räumliche Segmentation

Ein Sonderfall der zwischenbetrieblichen Produktions- und Arbeitsteilung in Unternehmen liegt dann vor, wenn die Politik der Ausgliederung oder Produktionsverlagerung gezielt an regionalpolitischen Erwägungen orientiert ist, wenn die Standortwahl von Betrieben regionale Rentabilitätskalküle eingehen.

Bereits in den 60er Jahren wurde auf regionale Segmentierung des Arbeitsmarkts in der Bundesrepublik aufmerksam gemacht, die aus betrieblichem Standortverhalten von Unternehmen resultierte. Mit der Errichtung von Zweigbetrieben in strukturschwachen Regionen verfolgten Unternehmen die Strategie, konjunkturelle Nachfrageschwankungen über »verlängerte Werkbänke« oder sog. »Rucksackbetriebe«, mit denen man bei ansteigender Nachfrage Kapazitätserweiterungen gewinnt und die man bei schrumpfender Nachfrage wieder stilllegen kann, abzupuffern, ohne damit allzu große Risiken einzugehen. Nachgewiesen wurde dieser Modus von Externalisierung in der Elektro- und Bekleidungsindustrie der bayerischen Oberpfalz (Gerlach, Liepmann 1972; Fürst, Zimmermann 1973). Zugleich wurde aufgezeigt, daß gegenüber den in Ballungszentren gelegenen Hauptbetrieben die Qualifikationsanforderungen in den Zweigwerken wesentlich niedriger waren (Raum 1972). Auch für die späteren 70er Jahre wurde ermittelt, daß die Elastizität der Beschäftigung gegenüber Veränderungen des Bruttoinlandsprodukts in ländlichen Gebieten weit überdurchschnittlich war (Peters, Schmid 1982, S. 220).

Attraktiv wurde die Auslagerung der Produktion in strukturschwache Regionen und Randgebiete vielfach durch staatliche Investitionsanreize zur Industrieansiedlung (z.B. Zonenrandförderung, Förderung strukturschwacher ländlicher Regionen) oder durch regional selektive Lohnkostensubventionen zugunsten von Gebieten mit unterdurchschnittlichem Wirtschaftswachstum oder überdurchschnittlicher Erwerbslosigkeit. Insoweit die unternehmerische Praxis der Ansiedlung von Zweigwerken in peripheren Räumen massenhaften Charakter annimmt, kann sich dies in regionaler Arbeitsmarktteilung niederschlagen: Nebenkonjunkturell stabilen Zentrumsregionen bilden sich konjunkturanfällige Randzonen heraus. Diese Segmentation kann dadurch verstärkt werden, daß sich auch die Qualität der Arbeitsplätze in den zentral gelegenen Stammwerken deutlich von der in den peripheren Zweigwerken abhebt. Zu einem quantitativen regionalen Ungleichgewicht tritt ein qualitatives hinzu (Mieth, Genosko 1982, S. 20ff).

Neben der Standortpolitik der Betriebe können *selektive Arbeitskräftewanderungen* die regionale Ungleichheit verstärken – sei es durch gezielte Umsetzung der qualifiziertesten und leistungsfähigsten Mitarbeiter aus den

Zweigbetrieben in die zentralen Niederlassungen von Unternehmen oder sei es durch »freiwillige« Wanderungsbewegungen qualifizierter Arbeitskräfte, die in den strukturschwachen Regionen keinen adäquaten Arbeitsplatz finden, in die Ballungsräume.

Regionale Arbeitsmarktungleichgewichte werden in dem Maße stärker, härter, dauerhafter und sind entsprechend schwerer abzubauen, in dem solche quantitativen und qualitativen Disparitäten zusammentreffen und sich in einem dialektischen Prozeß wechselseitig verstärken. Ein solch negativer Kumulationsprozeß findet z.B. dann statt, wenn in den aus den strukturschwachen, von hoher Arbeitslosigkeit betroffenen Teilregionen infolge mangelnder Beschäftigungschancen die qualifizierten Kräfte in die Wachstumszonen abwandern, dort den Qualifikationsbestand des Arbeitskräfteangebots verbessern und damit Betrieben Anreize geboten werden, Arbeitsplätze mit hohen Qualifikationsanforderungen einzurichten. Umgekehrt verschlechtern sich in den strukturschwachen Regionen die Chancen für die Ansiedlung von qualitativ ansprechenden Arbeitsplätzen. Räumliche Selektivität von Arbeitsplätzen und räumliche Selektivität von Arbeitskräften ergänzen einander in ihrer Wirkung einer qualitativen *regionalen Arbeitsmarktpolarisierung*.

Zweigbetriebe wurden in großem Umfang in der Bundesrepublik vor allem in den wirtschaftlichen Boomphasen in der ersten Hälfte der 60er Jahre und zwischen 1967 und 1969 gegründet und in den nachfolgenden Rezessionsphasen größtenteils wieder stillgelegt. Nach 1972 spielte die Errichtung verlängerter Werkbänke in der deutschen Industrie nur noch eine geringfügige Rolle. Das Gros der Nebenbetriebsgründungen fiel auf Industriezweige wie Bekleidung, Textil, Leder, Elektrotechnik, Kunststoff und Fahrzeugbau, allesamt arbeitsintensive Branchen mit einer relativ großen Dichte von un- und angelernten Arbeitskräften.

Eine ähnliche Entwicklung, wenn auch zyklisch schwächer ausgeprägt, nahmen die *Betriebsverlagerungen*. Während in der Periode 1964-71 insgesamt 1282 Betriebsverlagerungen und 2527 Zweigbetriebsgründungen im verarbeitenden Gewerbe registriert wurden, sanken die Werte in der Phase 1972-79 auf 606 bzw. 721. Die regionale Kapitalmobilität ließ also synchron mit der Wachstumsrate der Industrieproduktion stark nach (Bade 1981, S. 21 und 47). Für die 70er Jahre ist in der Bundesrepublik ein nennenswertes Gefälle von Arbeitsmarktchancen von den städtischen Ballungszentren hin zu peripheren ländlichen Räumen ermittelt worden. Neben einem Lohndifferential von etwa 20 % (vgl. Koller u.a. 1985) existierte ein deutliches räumliches Gefälle in der Qualität der Arbeitsplätze und der Qualifikationsausstattung der Arbeitskräfte. Agglomerationsräume weisen einen erheblich höheren Anteil großer und besser bezahlender Unternehmen auf; Berufe mit hohen Durchschnittseinkommen konzentrieren sich gleichfalls in urbanen Räumen. So sind beispielsweise 80 % der qualifizierten hochbezahlten Arbeitsplätze in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Ingenieurwesen, Techniker, Chemiker, Physiker, Mathematiker und anderer spezialisierter Berufsgruppen in urbanen Räumen angesiedelt (Recker, Schütte 1982, S. 551).

Das in der Arbeitsmarktstruktur der Bundesrepublik vorherrschende Stadt-Land-Gefälle wurde zusehends im Verlauf der 80er Jahre von einem zweiten Typus regionaler Disparität teils durchbrochen, teils überlagert: dem Ungleichgewicht zwischen Regionen mit vorwiegend wachsenden und vorwiegend

schrumpfenden Wirtschaftszweigen. Hochindustrialisierte Gebiete, die in den ersten beiden Jahrzehnten als Herz und Motor von Wirtschaftswachstum und industrieller Entwicklung der BRD galten, wie z.B. die Ruhrregion und das Saarland oder Teile des norddeutschen Küstenbereichs, sahen sich spätestens ab Mitte der 70er Jahre mit einem überproportionalen Anteil von schrumpfenden Wirtschaftszweigen, wie Bergbau, Eisen und Stahl, Schiffbau, Textil und Bekleidung, in der Rolle der Hauptverlierer von Beschäftigung.

In dem Maße, wie sich der zweite Typ von Problemregion zu dem ersten Typ, den ländlich peripheren Räumen, hinzugesellte, wuchsen die regionalen Arbeitsmarktungleichgewichte in der BRD. Während heute sowohl ländliche Gebiete wie die alten Industrieregionen stark überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit aufweisen, gibt es erhebliche Differenzen in der Struktur der Arbeitslosigkeit zwischen diesen Problemzonen. Die Montangebiete weisen einen extrem hohen Anteil langfristiger Arbeitslosigkeit und ferner einen hohen Anteil von Arbeitslosen im fortgeschrittenen Alter, körperlicher Leistungsminderung und ohne Berufsausbildung auf. Hingegen sind unter den Arbeitslosen in strukturschwachen ländlichen Räumen unverhältnismäßig viele Frauen, jüngere Arbeitskräfte und solche, die vergeblich eine Teilzeitbeschäftigung suchen (Ganser 1980, S. 135-144).

Nach allen vorliegenden empirischen Recherchen wurde zumindest bis zu Beginn der 80er Jahre in der BRD die Dynamik regionaler Ungleichgewichte und regionaler Segmentation im Arbeitsmarkt nicht primär – wie in einer Reihe anderer Industrieländer – durch das regionale Lohndifferential oder den Einfluß von Tarifverträgen und der Sozialpolitik geprägt. Soweit angebotsseitige Einflüsse eine Rolle für unternehmerische Standortentscheidungen spielten, waren nicht in erster Linie Lohnsätze oder Kostenvorteile, sondern die Verfügbarkeit von Arbeitskraft ausschlaggebend, darunter besonders das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften. Wie bereits in den 60er Jahren die Oberpfalz-Studie, so haben auch neuere Untersuchungen auffällige Unterschiede in der Standortwahl (generell und besonders in der Standortwahl zwischen verschiedenen Betriebstypen) weitgehend durch die unterschiedlichen Qualifikationsniveaus auf regionalen Arbeitsmärkten erklären können. Ballungsgebiete zeichnen sich durch ein wesentlich umfangreicheres Angebot an qualifizierten Arbeitskräften aus, während in ländlichen Gebieten der Mangel an solchen Kräften zumeist ein erhebliches Investitionshemmnis darstellt. Entsprechend finden sich Arbeitsplätze mit günstigen Eigenschaften, wie überdurchschnittlichen Löhnen, Arbeitsplatzsicherheit und Aufstiegschancen, vorwiegend in zentralen, strukturstarken Regionen, während sekundäre Arbeitsplätze in peripheren Regionen überrepräsentiert sind (Buttler, Gerlach 1978, S. 219; Mieth, Genosko 1982, S. 22ff).

Das schnelle Voranschreiten regionaler Ungleichgewichte im Arbeitsmarkt der BRD, die sich bis Ende der 70er Jahre im internationalen Vergleich eher durch regionale Ausgeglichenheit in der Arbeitsmarktstruktur auszeichnete,

wird durch einen Wechsel der regionalen Wirtschaftspolitik verstärkt. An die Stelle eines vormals dominierenden »interventionistischen Zentralismus« mit dem in der Gemeinschaftsaufgabe »Verbesserung der Wirtschaftsstruktur« erklärten Ziel eines Ausgleichs regionaler Differenzen mit Hilfe der in zentraler Bund-Länder-Kooperation abgestimmten Politik des Finanzausgleichs tritt nunmehr ein »wettbewerblicher Regionalismus«. Er unterliegt einer stärker dezentralen Steuerung und wird auf der Nachfrageseite von weniger koordinierten, teils länderbezogenen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitiken getragen sowie auf der Angebotsseite von einer eher passiven Sanierung durch Arbeitskräftewanderungen zu den Regionen relativ hoher Attraktivität begleitet.

Zusehends scheint der vormalige Konsens verlorenzugehen, demzufolge Beschäftigungsdefizite in Problemregionen nicht durch interregionale Mobilität von Arbeitskraft, sondern durch gegensteuernde Kapitalmobilität aus der Welt zu schaffen seien und damit »ausgeglichene Funktionsräume« mit Hilfe einer aktiven, selektiv arbeitsplatzschaffenden Politik zu bereinigen seien. Länders- und lokale Egoismen zeigen sich vor dem Hintergrund des verschärften regionalen Wettbewerbs auch in der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik, soweit etwa auf dem Prinzip der regionalen Gleichverteilung der Mittel der Bundesanstalt für Arbeit insistiert wird sowie auch im wachsenden Gewicht der von den Gemeinden zu finanzierenden Sozialhilfelasten. Letztere »bestrafen« Kommunen mit rückläufiger Wirtschaftsentwicklung und hoher Arbeitslosigkeit in doppelter Weise: Sie müssen mehr Ausgaben zur Finanzierung der Arbeitslosigkeit tätigen, indem sie die Arbeitslosen und Armen unterstützen müssen, die aus dem Leistungsanspruch der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert wurden bzw. nicht in sie hineingelangen; zugleich erschwert diese finanzielle Belastung die Chance dieser Gemeinden, Mittel für öffentliche Investitionen und für eine Stimulierung der örtlichen Wirtschaftsentwicklung verfügbar zu machen.

Der Orientierungswechsel in der deutschen Wirtschafts- und Regionalpolitik droht, die Arbeitsmarktstruktur in der Bundesrepublik stärker in die Nähe derjenigen Länder zu rücken, die seit längerem aufgrund dezentraler wirtschaftspolitischer Steuerung sowie dezentraler industrieller Beziehungen und Tarifstrukturen regional stark ungleiche Verläufe der Wirtschaftsentwicklung aufweisen.

Exkurs: Räumliche Verlagerung von Produktion und Beschäftigung in der amerikanischen Industrie

Ein Beispiel für regional ausgesprochen ungleichgewichtige Wirtschaftsstrukturentwicklung bilden die USA. Nachdem in der ersten Hälfte des Jahrhunderts vor allem der Nordosten und mittlere Westen von einer breiten Industrialisierungswelle begünstigt wurde, sich dort Gewerkschaften etablieren konnten und das Lohnniveau weit über den nationalen Durchschnitt hinausgehoben wurde, setzte ab den 60er Jahren die Wirkung der »Southern Strategy« ein, eine massenhafte Verlagerung von Produktionsstätten in den Süden und Südwesten des Landes. Diese Kapitalmobilität wurde von Flieh- und Ziehkraften getragen. Einerseits wollte man dem starken Zugriff der Gewerkschaften im Norden entgehen, zugleich lockten im Süden gewerkschaftsfreie Räume, antigewerkschaftliche staatliche Arbeitsgesetzgebung, darunter die Betonung negativer Koalitionsfreiheit (»right to work-rule«), und ein wesentlich niedrigeres Lohnkostenniveau.

Nur wenigen Gewerkschaften, wie z.B. den United Automobile Workers (UAW), ist es gelungen, im Norden errungene Lohnstandards und andere soziale Leistungsniveaus auch auf die neuen Entwicklungszentren auszuweiten und damit die Sogwirkung von regional ungleichgewichtigen Beschäftigungsbedingungen abzuschwächen. Die UAW vermochte Zug um Zug für alle ihre organisierten Produktionsstätten in der Automobilindustrie landesweit einheitliche Tarife durchzusetzen. Diese Standardisierung hat indessen dazu beigetragen, daß die amerikanischen Automobilproduzenten sich im nächsten Schritt eine neue räumliche Externalisierungsstrategie einfallen ließen, nämlich die Verlagerung von Produktionsstätten ins Ausland, insbesondere in Länder mit durchschnittlich niedrigeren Lohnniveaus, sowie die Ausweitung der Produktion in den Werken bereits bestehender ausländischer Tochtergesellschaften. Durch wachsende Arbeitsteilung bei der Teileproduktion wie bei der Endmontage von Kraftfahrzeugen in weltweitem Maßstab schuf man sich die Möglichkeit einer situationsadäquaten flexiblen Umschichtung der Produktion, womit man nicht nur jeweils das bestehende internationale Lohnkostengefälle nutzen konnte, sondern auch den jeweiligen Stärkeverhältnissen von Arbeitnehmerorganisationen und der Wirksamkeit von nationalen Streiks entgegen bzw. diese unterlaufen konnte. Diese Strategie einer kurzfristigen flexiblen Standortverlagerung multinationaler Unternehmen setzte allerdings hohe Standardisierung der Produkte, sog. world cars, sowie der Produktionsverfahren voraus; sie hatte überdies zur Voraussetzung, daß die Gewerkschaften sich nicht in gleichem Maße oder im gleichen Tempo international zu solidarisieren vermögen und keine übernational organisierte Gegenwehr zustandebringen, um die Beschäftigungsbedingungen in den einzelnen international verstreuten Produktionsstätten einander anzugleichen; sie setzt schließlich jeweils verfügbare Überkapazitäten oder zumindest schnell expandierende lokale Kapazitäten voraus, die eine Produktionsverlagerung gestatten. Begünstigt wurde die international flexible Produktionspolitik der Multis durch moderne Transport- und Kommunikationssysteme, mit deren Hilfe sich die Transportkosten reduzierten und die Geschwindigkeit der Frachtbewegungen erhöhen ließ.

Aber auch dieser über die Ländergrenzen hinausweisenden Externalisierungsstrategie in der Autoindustrie wurden rasch Grenzen auferlegt, zum Teil durch national protektionistische Maßnahmen, die den freien Güterverkehr einschränken und Zulieferungen mit Hilfe von Quotenregelungen drastisch zurückführen. Ein entsprechendes Gesetzgebungsverfahren (»local content law«) in den USA, aufgrund dessen in den USA verkaufte Automobile einen bestimmten Anteil amerikanischer Arbeitskraft, Werkzeuge, Werkstoffe und Zulieferteile beinhalten müssen, hat zwar nicht die Hürde der Legislative genommen, hat aber als drohendes Damoklesschwert seine Wirkung nicht verfehlt.

Inzwischen hat sich die amerikanische Automobilindustrie in Anlehnung an Modelle japanischer Autoproduktion auf eine veränderte Flexibilitätsstrategie verlegt, deren ökonomische Basis nicht mehr so sehr auf flexible Produktionsverlagerung gründet, sondern auf geographische Rezentralisierung und Rationalisierung durch Verbesserung des Materialflusses und der Lagerwirtschaft mit Hilfe logistischer Produktionssteuerung (Sabel 1984).

Das Beispiel der amerikanischen Autoindustrie veranschaulicht einen Strategiewechsel von Kostenreduzierung zu Gewinn von Anpassungsflexibilität in einem Zeitraum von wenigen Jahren.

Nun könnte man, bezogen auf das US-amerikanische Beispiel wie auch auf die obigen Ausführungen, über regionale Disparitäten in der Bundesrepublik aus neoklassischer Perspektive argumentieren, daß die Produktionsverlagerung in Niedriglohnbereiche oder Gegenden mit überhöhter Arbeitslosigkeit ja eine heilsame Sache im Sinne des Ausgleichs regionaler Ungleichgewichte seien. Die regionalen Gefälle von Löhnen und Preisen entfalteten eine kompensierende Wirkung. Jedoch ist, wie die Beispiele zeigen, dies allenfalls bedingt zutreffend, denn neben die negative Rückkoppelung, die auf Einebnung von Ungleichgewichten durch preisgesteuerte Faktormobilität gerichtet ist, treten fast stets auch positive, ungleichgewichtsverstärkende Rückkoppelungseffekte. In den Gebieten oder Regionen, die vom Exitus von Produktionskapazität und Beschäftigung betroffen sind, wird eine Depressionsspirale in Gang gesetzt. Ein Untersuchungsbericht der US-Regierung beschreibt das Niedergangsszenario in einer Region folgendermaßen:

»Ein großer Beschäftiger legt in einer bestimmten Gegend einen Betrieb still und hinterläßt wenig alternative Beschäftigungsmöglichkeiten. Der Einkommensstrom wird schwächer; in der Folge verdünnt sich das örtliche Angebot an Dienstleistungen, es schrumpfen das Baugewerbe und der Handel. Die jüngeren und beweglicheren Arbeitskräfte verlassen die Gegend, während die älteren und familiengebundenen sowie die Hausbesitzer, deren Haus- und Grundstückswerte fallen, in der Gegend verbleiben, ihre Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung aufbrauchen und wenig Chancen für eine Wiederbeschäftigung haben. Die Aussichten für eine wirtschaftliche Wiederbelebung bleiben gering.« (vgl. U.S. Joint Economics Committee, Washington 1960)

Es wird also nach dem Firmenexitus zusehends die lokale wirtschaftliche Vitalität dadurch zunichte gemacht, daß die soziale Infrastruktur gestört oder zerstört wird. Während in den Quellgebieten der Mobilität von Kapital und Arbeit der Niedergang fortschreitet, kommt es in den Zielgebieten gleichfalls zu kumulativen Verstärkerprozessen, die den wirtschaftlichen Aufschwung über das Maß hinausschießen lassen, das durch ein Differential von Faktorkosten angezeigt wäre. In den USA – und wie oben gezeigt auch in der Bundesrepublik – werden diese Verstärkermechanismen teils von den Bundesstaaten und Gemeinden veranstaltet, die den durch neue Betriebsansiedlung entfalteten zusätzlichen Einkommensstrom dazu benutzen, durch Investitionshilfen und Steuervergünstigungen für Betriebsgründungen weitere Gewerbe-

ansiedlungen anzulocken und so die initialen Mobilitätsströme von Kapital und Arbeit zu vergrößern. Reiche Regionen und Gemeinden werden damit reicher, arme werden weiter ausgeblutet.

c) Teilung des Produktmarkts

Nicht nur die Produktion kann aufgespalten und auf verschiedene Produktionsstätten verteilt werden mit der Konsequenz unterschiedlicher Beschäftigungsbedingungen und Arbeitsmarktchancen; Arbeitskräfte können sich mit unterschiedlichen Löhnen, unterschiedlicher Arbeitsplatzsicherheit, unterschiedlichem Status und unterschiedlichen beruflichen Entwicklungschancen auch als Folge einer Teilung von Produktmärkten konfrontiert sehen, sei es, daß diese nach Güte bzw. Qualitätskriterien, nach Preislagen oder nach der Stabilität der Nachfrage differenziert sind. Gelegentlich werden Güter unterschiedlicher Qualität von den gleichen Unternehmen hergestellt, oft sind es aber auch verschiedene Unternehmen oder Unternehmenskategorien, die unter sich die verschiedenen Produktmarktsegmente aufteilen.

Produktmarktdifferenzierung zieht häufig Arbeitsmarktdifferenzierung nach sich. So zeichnet sich beispielsweise der wirtschaftliche Bereich von Gaststätten und Restaurants durch eine außerordentlich große Spanne von Qualität und Preis der Produkte aus, wobei die Haute Cuisine in Vier-Sterne-Restaurants und die McDonalds oder andere Schnellimbibistuben in etwa die Extrempunkte dieser Spanne markieren dürften. Während die ersteren qualifizierte gelernte Köche einsetzen, ist die Beschäftigung in der zweiten Kategorie durch minimale Anlernung, durch häufig untertarifliche Bezahlung und durch eine Reihe anderer prekärer Arbeitsbedingungen geprägt. Auch in vielen anderen Sektoren der Wirtschaft ist Arbeitsmarktsegmentation das Resultat segmentierter Produktmärkte. Man denke etwa an die Schuh- und Bekleidungsindustrie, wo Unterschiede zwischen maßgeschneiderter Kleidung aus teuerstem Material und anspruchsloser Konfektionsware auch mit Unterschieden der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen verknüpft sind.

Das Ausmaß der Produktdifferenzierung unterliegt vielen Einflußgrößen, nicht zuletzt aber ist es ein Ergebnis der gesellschaftlichen Einkommensstruktur. Große soziale Einkommensdifferenzen erhöhen tendenziell die qualitative Differenzierung in der Nachfrage nach Produkten und Leistungen der gleichen Art; dies gilt in langfristiger Betrachtung wie auch in kurz- oder mittelfristiger, etwa zyklischer Betrachtungsweise. So hat beispielsweise der Rückgang der Massenkaufkraft in den ersten fünf Jahren der 80er Jahre in der

BRD deutlich zu Lasten des Nahrungsmittelhandwerks ausgeschlagen, das gegenüber der undifferenzierten, billigeren Industrieproduktion an Boden verloren hat.

Auch angebotsseitige Momente nehmen auf den Umfang und die Struktur von Produktmarktteilen Einfluß. So können beispielsweise Unternehmen versuchen, auf Gütermärkten, die typischerweise saisonalen oder konjunkturellen Schwankungen ausgesetzt sind, den stabilen oder stabileren Teil der Nachfrage an sich zu ziehen und den instabilen Teil anderen Unternehmen zu überlassen bzw. diese zur Übernahme dieses Segments zu zwingen. Eine derartige Produktmarktsplattung läßt sich beispielsweise in der deutschen Automobilindustrie beobachten, wo es zwei großen Herstellern im PKW-Sektor, nämlich Daimler-Benz und BMW, gelungen ist, das Marktsegment der teuren Automobile, deren Nachfrage aufgrund der Einkommensstetigkeit ihrer Kunden relativ stetig ist, weitgehend zu beherrschen, während die anderen Hersteller, wie Ford, Opel, VW und Audi, eher in den mittleren und unteren Preisklassen operieren und sich mit diesen Erzeugnissen und einer von Einkommensvariationen stärker betroffenen Kundschaft auch einer konjunkturell stärker schwankenden Nachfrage ausgesetzt sehen. Diese Produktmarktdifferenzierung schlägt sich unverkennbar in unterschiedlichen zyklischen Schwankungsbreiten der Produktion und des Beschäftigungsvolumens nieder (vgl. dazu Mendius, Sengenberger 1976; Köhler, Sengenberger 1983, S. 210ff).

d) Teilung des Beschaffungsmarkts

Ein weiterer wichtiger strategischer Parameter, der Unternehmen die Chance eröffnet, Kosten umzuverteilen oder Risiken abzuwälzen, ist der Beschaffungsmarkt. Hier stellt sich die prinzipielle Frage, wieweit ein Unternehmen Vorleistungen, wie Rohstoffe, Teile und Halbwaren oder technisches Know-how, vom äußeren Markt einkauft, über Produktionsaufträge von anderen Unternehmen fertigen läßt oder selbst produziert. Die Unternehmensflexibilität kann beträchtlich ausgeweitet werden, wenn es gelingt, zwischen dem »make« und »buy«, also von Eigen- und Fremdproduktion, durch gestalterische Impulse auf das wirtschaftliche Umfeld Einfluß zu nehmen, sei es in Form der Beherrschung anderer abhängiger Zulieferer und Subkontraktanten oder sei es in Form von Kooperation mit Zuliefererunternehmen. Wieweit sich Unternehmen in ihren Hersteller-Zulieferer-Beziehungen auf rein marktmäßige Austauschbeziehungen durch Kauf und Verkauf verlassen oder sich auf den Bereich längerfristiger, durch Beherrschung oder Kooperation geprägte Unternehmensverknüpfungen einlassen, und wieweit diese

symmetrischer oder asymmetrischer Natur sind, kann von außerordentlich großer Bedeutung für die Strukturierung des Arbeitsmarkts sein. Qualität und Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen sowie andere Arbeitsbedingungen bei Herstellern und Zulieferern können durch Umverteilung auf den Beschaffungsmärkten neu geordnet werden. Es können beispielsweise saisonal oder konjunkturell bedingte Nachfrageschwankungen auf Zulieferer transponiert werden, aber auch Risiken, die mit der Entwicklung und dem Markterfolg neuer Produkte oder neuer Herstellungsverfahren verknüpft sind.

Die Abwälzung von Kosten- und Anpassungslasten über den Beschaffungsmarkt kann von kurz- und langfristigen Rentabilitätsabwägungen der Unternehmen geleitet sein. Kurzfristig kann beispielsweise Anpassungsflexibilität mit dem Ziel der Auslastung der betrieblichen Produktionskapazitäten durch Vergabe und Rücknahme von Produktionsaufträgen gewonnen werden.

In der Rezessionsphase 1973-75 nutzten 11,6 % aller Betriebe in der Bundesrepublik (außerhalb des Öffentlichen Dienstes und der Landwirtschaft) die Reduzierung von Fremdaufträgen als beschäftigungspolitische Maßnahme zur Verstetigung ihrer Kapazitätsnutzung. Erwartungsgemäß war der Anteil von Stornierungen oder Rückruf von Aufträgen in den Wirtschaftsabteilungen höher, in denen vertikale Arbeitsteilung üblich ist und in denen Elastizitätsmöglichkeiten bestehen, wie z.B. im Verarbeitenden Gewerbe (dort lag der Anteil bei 13,6 %), bei Dienstleistungen von freien Berufen (16,6 %) und bei Betrieben im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung (13,5 %). Besonders intensiv wurde die Maßnahme von großen Unternehmen genutzt. So griffen 38 % aller Unternehmen mit 2.000 bis 5.000 Beschäftigten und 53 % aller Unternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten auf diese Maßnahmen zurück (Schultz-Wild 1978, S. 135).

Die von schwankender Auftragsvergabe betroffenen Vorlieferanten können, müssen aber nicht, in ihrem eigenen Beschäftigungsbereich zu Opfern des variierenden Absatzes ihrer Lieferprodukte werden. Sie können versuchen, ihre Produktion und Beschäftigung selbst zu verstetigen und ihren Aktionsradius zu erweitern, indem sie etwa die Zahl ihrer Abnehmer, die jeweils einem unterschiedlichen Produktionszyklus unterliegen, erhöhen; sie können aber auch ihr Produktionssortiment ausdehnen mit dem Ziel, von bestimmten Abnehmern oder Branchen unabhängiger zu werden und damit die Risiken vermindern, vom Auf und Ab bestimmter Lieferbeziehungen plötzlich getroffen zu werden. So haben viele Zulieferer der deutschen Automobilindustrie aus den Erfahrungen mit einseitiger Abhängigkeit während der Rezession 1973/75 heraus ihr Produktionsprogramm diversifiziert, wofür allerdings der Ausbau der internen funktionalen Flexibilität im Sinne der Umstellungs- und Anpassungsfähigkeit auf andere Produkte und modifizierte Herstellungsverfahren erforderlich wurde.

Neben dieser eher kurz- bis mittelfristigen zyklischen Flexibilität, die Unternehmen insbesondere gegenüber konjunkturellen Schwankungen gewinnen, treten Veränderungen von Hersteller-Zulieferer-Beziehungen, die eher von längerfristigen Kosten- und Rentabilitätsüberlegungen bestimmt werden und die an Veränderungen interner und/oder externer Rahmenbedingungen geknüpft sind. Eine herausragende Rolle spielt dabei die Kostenentlastung von Unternehmen aufgrund niedrigerer Produktionskosten bei bestimmten Typen von Zulieferunternehmen. Wenn Zulieferer die Leistung bzw. das Produkt zu einem niedrigeren Preis erbringen als der Hersteller dies kann, oder wenn es möglich ist, andere Risiken, wie z.B. das Risiko technischer Neuentwicklungen, auf Zulieferer zu übertragen, kann darin ein Anreiz bestehen, die Fremdproduktion der Eigenproduktion vorzuziehen. Geht die kostengünstigere oder anderweitig vorteilhafte Umverteilung zu Lasten bestimmter Beschäftigungsbedingungen beim Zulieferer, wie etwa Beschäftigungssicherheit oder Entlohnung, kann dies zu einer Segmentierungsquelle im Arbeitsmarkt führen.

Anreize zur Erweiterung der Fremdproduktion und zur Verringerung der eigenen Fertigungstiefe bestehen insbesondere in solchen Situationen oder Ländern, die bereits durch eine dualistische Arbeitsmarktstruktur geprägt sind, wie z.B. in Japan.

So haben sich die japanischen Autohersteller in den letzten ein bis zwei Jahrzehnten zunehmend mit einem Kranz mittlerer und vor allem kleiner Zulieferfirmen umgeben, die zumeist in starker ökonomischer Abhängigkeit zu ihnen stehen, infolge wesentlich niedrigerer Löhne Vorleistungen kostengünstiger erbringen und zugleich aufgrund hoher Arbeitszeitelastizität minimale Aufwendungen für Material, Bevorratung und Lagerung beim Hersteller zulassen. Japans größter Autohersteller, die Firma Toyota, bezieht z.B. unmittelbar Teile von rund 250 Zulieferern, die ihrerseits Vorleistungen von rund 15.000 Firmen erhalten. Alle Lieferanten zusammen produzieren etwa 70 % der gesamten Wertschöpfung der Automobile. Die Beschäftigten von Toyota sind dabei weitgehend geschützt vor Entlassungen, die Absatzschwankungen werden größtenteils den Zulieferern und ihren Vorlieferanten zugeschoben. Diese reagieren auf die Auftragsschwankungen mit der Anpassung des Beschäftigtenstandes, der wöchentlichen Arbeitszeit sowie auch mit Anpassungen der Löhne. Sie fungieren gewissermaßen als wirtschaftliche Stoßdämpfer, die die Unebenheiten der Nachfrageentwicklung gegen den Hersteller abfedern, der sich einer ruhigen Fahrt über unebenes Gelände erfreuen kann.

Wie sehr in der japanischen Autoindustrie das Lohngefälle zwischen unterschiedlich großen Betrieben – in der Regel sind die Betriebe um so kleiner, je weiter sie in der vertikalen Produktionsstruktur vorgelagert sind – zur Ausgliederung der Produktion »reizt«, wird aus *Tabelle C-17* ersichtlich. In der Kategorie der kleinsten Betriebe wird weniger als die Hälfte bis zu lediglich knapp einem Fünftel dessen bezahlt, was in Großbetrieben üblich ist.

Dieses extreme zwischenbetriebliche Lohndifferential mag mit dafür ausschlaggebend sein, daß in der japanischen Autoindustrie die vertikale

Arbeitsteilung stärker zugunsten kleinerer Betriebe verschoben ist als in der deutschen, wo der Anteil der Herstellerunternehmen an der gesamten Wertschöpfung von Personenkraftwagen lediglich etwa 60 % beträgt (während sich diese Quote in Japan auf 70-80 % beläuft), und die 15.000 bis 30.000 Zulieferer der Automobil- und Elektroindustrie sich zu 90 % auf mittelgroße Firmen konzentrieren (Paleczek 1986).

Tabelle C – 17: Lohndifferenzen in der japanischen Automobilindustrie nach der Betriebsgröße

Zahl der Beschäftigten	Index der Lohnhöhe (Betriebe mit mehr als 1000 Beschäftigten = 100)	
	1974	1977
1 – 3	43,3	19,7
4 – 9	–	46,5
10 – 19	64,2	59,0
20 – 29	68,8	60,9
30 – 49	70,2	63,3
50 – 99	71,8	67,7
100 – 199	78,3	74,9
200 – 299	81,5	80,9
300 – 499	86,6	87,0
500 – 999	90,8	90,5
1000 +	100,0	100,0

Quelle: Kikaishinkō-kai Keizaikenkyusho, »Kikai kanren Shitauke-Kigyō no Kokusai Kyōsōryoku ni Kansuru Chōsa« (Research of the International Competitive Power of the Subcontract Firms in the Machine Allied Industry), 1980, cited from Y. Mukai et al., »Kyodaikōjō to Rōdōshakaikyū« (Large Factories and the Working Class), 1980, Vol. II, p. 184

Aber nicht allein das Gratifikationsniveau fällt in japanischen Zulieferunternehmen gegenüber Herstellern stark zurück, auch die Abhängigkeit der Zulieferer von bestimmten Herstellern ist extrem ausgeprägt. Diese einseitige Abhängigkeit äußert sich u.a. darin, daß auftraggebende Herstellerunternehmen die Zulieferer mit Kapital, Produktionsanlagen, Werkzeugen, technischem Know-how und qualifiziertem Personal versorgen müssen, während in der deutschen Automobilindustrie viele Zulieferer in der Lage sind, technische Entwicklungen selbständig vorzunehmen und sich von einseitigen Abhängigkeiten in den Lieferbeziehungen fernzuhalten oder zu befreien.

Mangelnde Autonomie von Zulieferunternehmen, die sich darin äußert, daß sie entweder an ganz spezifische Zulieferprodukte gebunden sind bzw. an einen oder wenige Kunden, macht den Zulieferer leicht zum Opfer von Anpassungsstrategien der Hersteller. Die Asymmetrie in den Lieferbeziehungen wird verstärkt, wenn es jeweils für das gleiche Teil oder Zulieferprodukt mehrere Lieferanten gibt, die von den Herstellern gegeneinander ausgespielt werden können (sog. »second sourcing«). Derartige einseitige Abhängigkeiten können sich für die Beschäftigten der Zulieferbetriebe in Gestalt hoher Instabilität ihrer Arbeitsplätze und in periodischer Arbeitslosigkeit niederschlagen, aber auch in geringeren Löhnen als Folge verminderter Ertragskraft. Letztere schränkt wiederum die Chance der Zulieferunternehmen ein, durch Ausbau ihrer Forschungs- und Entwicklungskapazitäten technologische Eigenständigkeit auf dem Zuliefermarkt zu gewinnen. Auch qualifiziertes Personal wäre hierfür erforderlich; es mit Erfolg rekrutieren zu können, setzt aber wiederum voraus, daß Löhne und Lohnnebenleistungen gegenüber den großbetrieblichen Herstellern nicht nennenswert zurückbleiben. Zwischen dem Niveau der Gratifizierung von Arbeitskräften in den Zulieferbetrieben und der von Forschungs- und Entwicklungsfähigkeit abhängigen Autonomie dieser Unternehmen auf den Gütermärkten bestehen enge Wechselwirkungen.

Vermutlich werden zukünftig die Integration und Vernetzung von Herstellern und Zulieferern oder auch die Kontrollmöglichkeiten der Hersteller bzw. Auftraggeber im Zuge Anwendung neuer Informations- und Kommunikationstechniken – etwa der Datenübertragung und von CAD, CAM und CIM – noch deutlich gesteigert. Auch das Erfordernis spezieller Werkzeuge für die Herstellung bestimmter Zulieferteile oder Komponenten kann die Abhängigkeit ausweiten (vgl. Altmann u.a. 1986).

Eine Alternative zur einseitigen Abhängigkeit von Zulieferunternehmen besteht in einer (auf längere Frist hin angelegten) *gleichrangigen Kooperation* zwischen Herstellern und Zulieferern. Damit entfällt zwar für den Hersteller die Peitsche der »Marktdisziplin«, d.h. der Möglichkeit des Ausspielens von Zulieferern gegeneinander; jedoch kann dieses Kontrollinstrument durch andere, auf wechselseitiger Abhängigkeit aufbauende, vorteilhafte Beziehungen ersetzt werden, die die Risiken einseitiger Abhängigkeit von Zulieferern für die Herstellerunternehmen reduzieren können. So etwa das Risiko, daß die Qualität der Zulieferprodukte durch häufigen Wechsel von Lieferanten erheblich leidet oder die Zuverlässigkeit und Termingerechtigkeit der Erstellung von Vorleistungen unbefriedigend bleibt.

Wesentliche wirtschaftliche Bedingungen, die das Ausmaß der Abhängigkeit bzw. Unabhängigkeit von Zulieferern gegenüber den Herstellerfirmen beeinflussen, sind vor allem:

(1) der Grad, zu dem Zulieferer untereinander Tauschbeziehungen und Zusammenarbeit pflegen, also eine Art horizontale Kooperation auf der gleichen Produktionsstufe innerhalb des vertikalen Produktionsgefüges. Ein Verbund von kooperierenden Unternehmen kann insbesondere im Kleinbetriebssektor die Defizite von Ressourcen und strategischer Handlungsfähigkeit mildern, denen sich Kleinbetriebe häufig gegenübersehen;

(2) die Qualifikationsausstattung der Arbeitskräfte in den Zulieferbetrieben;

(3) das Niveau von Löhnen und anderen Gratifikationen relativ zu denen in den (großen) Herstellerbetrieben. Gleich hohe Löhne in den Zulieferbetrieben zwingen die Zulieferunternehmen zu hoher Produktivität und hohem Anpassungsvermögen und ermöglichen zugleich die Rekrutierung qualifizierter Arbeitskraft –, ihrerseits häufig eine Voraussetzung für Innovation und Flexibilität.

Zulieferbetriebe, die diese Voraussetzungen erfüllen, sind häufig über einen längeren Zeitraum, manchmal über Jahrhunderte, in einer »Industriekultur« mit hoher räumlicher Dichte und regionaler Konzentration von Betrieben zusammengewachsen, verbunden durch ethnische, politische oder auch religiöse Gemeinsamkeiten der Unternehmer und teilweise auch der Arbeiter sowie durch Zutrittsbeschränkungen für Außenstehende (»interne Produktmärkte«). Beispiele derartiger Industriekulturen im metallverarbeitenden Bereich, die die Automobil- und andere Investitionsgüterindustrien beliefern, sind in der Bundesrepublik das Bergische Land vor den Toren des Ruhrgebiets und das Neckartal zwischen Stuttgart und Heilbronn, in Schweden die Region Jönköping und in Oberitalien Teile der Provinzen Emilia Romagna, Piemont und Lombardia.

e) Teilung des Absatzmarkts

»Während meiner Zeit als Vorstandsvorsitzender von General Motors kümmerte ich mich die meiste Zeit um Aufbau und Pflege der Händlerorganisation. Zeitweilig war dies sogar meine Hauptbeschäftigung. Aus den Erfahrungen der 20er Jahre heraus, als die modernen Probleme des Automobilabsatzes deutlich wurden, wurde mir klar, daß eine effektive Händlerorganisation eine notwendige Voraussetzung für den Erfolg und die Stabilität einer Unternehmung in dieser Branche ist.« (Sloan 1964, S. 279)

Mit dieser Aussage eines damals führenden Industriemanagers in den USA wird bereits das Gewicht von Unternehmensbeziehungen im nachgelagerten Bereich der Automobilindustrie angedeutet. Gleiches gilt für eine Reihe anderer Branchen. Auch für die Arbeitsmarktstruktur kann die Art dieser Beziehung von großer Bedeutung sein, je nachdem, ob Herstellerunternehmen Absatzprobleme und Absatzrisiken intern bewältigen oder auf andere,

selbständige, aber rechtlich und wirtschaftlich abhängige Händlerbetriebe abwälzen.

Die unterschiedliche Risikoverteilung je nach Internalisierung oder Externalisierung von Risiken läßt sich am Beispiel von Nachfragevariationen illustrieren. Eine interne Bewältigung der Schwankungen bestünde darin, daß ein Unternehmen durch eigene Lagerhaltung der hergestellten Produkte synchron mit den zyklischen Schwankungen die Produktion und damit auch die Beschäftigung stabilisiert. Die externe bzw. auch die »erweiterte interne« Lösung bestünde hingegen darin, daß das Herstellerunternehmen die Schwankungen im Absatz an den Handel weitergibt, etwa in der Weise, daß der Vertragshändler zur Abnahme bestimmter Stückzahlen oder Quoten von Erzeugnissen innerhalb bestimmter Zeiträume verpflichtet wird. Das Risiko der Nachfragevariation wird in diesem Falle dem Vertragshändler aufgebürdet und in der Folge konzentriert sich auch bei ihm zumindest ein Teil des mit der Nachfragefluktuation verbundenen Beschäftigungsrisikos.

Ähnliche ein- bzw. zweiseitige Beziehungen, die kleine Unternehmen entweder zu Satelliten oder eher zu Kooperationspartnern von großen Herstellerunternehmen machen, bestehen im Service- und Reparaturbereich.

Eine nachhaltige, die Arbeitsbedingungen stark beeinflussende Tauschbeziehung besteht beispielsweise zwischen den großen Automobilherstellern und den marktgebundenen, rechtlich selbständigen Reparaturwerkstätten. Die Automobilhersteller leisten für die kleinen Servicebetriebe in vielfacher Weise sachliche, technische und organisatorische Hilfestellungen und schützen den Vertragshändler darüber hinaus vor zu viel Konkurrenz durch andere Werkstätten des eigenen Vertriebsnetzes. Dadurch wird diesen Betrieben eine gewisse Sicherheit zugestanden, die sich auch auf die Beschäftigungsstabilität positiv auswirken kann (es bleibt natürlich die Konkurrenz der marktfreien Werkstätten). Auf der anderen Seite muß die Vertragswerkstatt für solche Protektion und Förderung in erheblichem Umfang auf zumindest potentiell vorhandene betriebliche Autonomiespielräume verzichten. Die Herstellerfirmen intervenieren nicht nur (oft bis ins Detail) in die Beschaffungspolitik und die Kosten- und Preisgestaltung der Werkstätten, sie schreiben auch verbindliche Arbeitswerte bei den verschiedenen Wartungs- und Reparaturaufgaben vor und führen damit Regie bei der Arbeitsgestaltung, der Arbeitsleistung und der Entlohnung der Beschäftigten.

Demgegenüber sind die vertragsfreien Kfz-Werkstätten (dazu zählen sowohl Meisterbetriebe als auch Reparaturbetriebe, die nicht in der Handwerksrolle eingetragen sind) frei von Verpflichtungen und Bindungen aus dem Vertragsstatus; es fehlt aber zugleich die schützende Hand eines mächtigen Protektors, der sie von vielen Widrigkeiten des Marktgeschehens zumindest abpuffern kann.

Die wachsende Verflechtung und Vernetzung von Unternehmen und Betrieben auf der vor- und nachgelagerten Stufe der Endproduktion von Gütern und Leistungen sowie Art und Ausmaß der Abhängigkeit der Unternehmen voneinander dürften zu jenen entscheidenden Parametern zählen, die künftig die Gestalt der Arbeitsmarktstrukturen beeinflussen. Bereits heute sind es vielfach nicht autonome Anbieter und Nachfrager, die das Arbeitsmarktgeschehen

wesentlich steuern, sondern komplexe Beziehungen von Unternehmen auf Faktor- und Absatzmärkten, die über Preise, Mengen und Allokation von Arbeitskraft maßgeblich entscheiden.

4. Vertikale Segmentation und Arbeitsmarktbedingungen

Vertikale Segmentation - oder stabile strukturierte Ungleichheit von Arbeitsmarktchancen – ist auf dem Arbeitsmarkt nicht wegzudenken; sie tritt in allen Gesellschaften in Erscheinung, gleichgültig, ob diese mehr oder weniger entwickelt sind und kapitalistisch oder realsozialistisch sind (1). Sie ist Folge von Prozessen der Verteilung und Umverteilung von Kosten und Risiken auf dem Arbeitsmarkt – sei es in direkter Weise durch Differenzierung von Arbeitsplätzen im Betrieb und Teilung der Belegschaften, sei es indirekt über die Teilung der Produktion, der Produkt- oder der Faktormärkte. Aber Ausmaß und Art vertikaler Segmentation, darauf verweisen die oben referierten Befunde, variieren in Abhängigkeit von wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Wie die Früchte des Wirtschaftens verteilt werden und wen Risiken und Kosten von Anpassungsprozessen treffen, wird durch sie vorgesteuert. Insofern ist Segmentation ein Politikum.

Art und Extensität der Segmentation im Arbeitsmarkt richten sich zunächst danach, ob Kosten und Risiken von Unternehmen internalisiert, d.h. intern verarbeitet, oder externalisiert, d.h. aus dem Unternehmen hinausexpediert werden und folglich von anderen Teilnehmern des Wirtschaftsprozesses zu tragen sind. Interner Verarbeitung entspricht u.a. das Auffangen bzw. Abfedern von Nachfrageschwankungen durch innerorganisatorische Maßnahmen, etwa durch Variation der betrieblichen Arbeitszeit, Vorziehen von Reparaturarbeiten oder interne Umsetzungen. Aber bereits dann, wenn für betriebliche Stabilisierungspolitik – wie in der Bundesrepublik – Kurzarbeitergeld oder – wie in Schweden – Subventionen für antizyklische Vorratshaltung von Erzeugnissen gewährt werden, gerät eine überbetriebliche Lastendistribution ins Spiel; allerdings eine, die gesetzlich legitimiert ist. Auch die Verarbeitung von Unstetigkeiten der Nachfrage durch Produktdiversifikation kann zunächst als interne Lösung betrachtet werden, insoweit die Instabilität durch Umstellungen oder Erweiterungen im betrieblichen Produktionsprogramm

1 Vgl. die vorzüglichen Arbeiten über Arbeitsmarktdualismus in Ungarn: Galasi, Szirácski 1985; Kertesi, Szirácski 1986.

aufgefangen werden, sie kann aber Außenwirkungen zeitigen, wenn damit bei anderen in- oder ausländischen Marktkonkurrenten Nachfragerücken aufgerissen werden.

Kosten und Risiken können indes auch unmittelbar abgewälzt werden: auf mehr oder weniger große Teile der eigenen Belegschaft (= direkt induzierte Segmentation) oder auf Beschäftigte in anderen Betrieben oder Unternehmen, die – vermittelt über vertikale Organisation der Produktion und Gütermärkte – als Zulieferer, Subunternehmer oder Vertragshändler, als Zweigbetrieb (verlängerte Werkbank), Ausgründer usf. als Puffer von Instabilität, Entwicklungsrisiken usf. fungieren oder infolge von Niedriglöhnen als Billigproduzenten in Erscheinung treten (= indirekt induzierte Arbeitsmarktsegmentation).

In allen Ländern findet sich direkt wie indirekt generierte Segmentation im Arbeitsmarkt. Die Bundesrepublik gehört den obigen Recherchen zufolge zu den Ländern, in denen – bezogen auf den Zeitpunkt der 70er Jahre – die direkte Variante durch *innerbetriebliche* Teilung von Arbeitskräften stärker ausgeprägt ist als zwischenbetriebliche. Zwar finden sich in der Bundesrepublik nicht die gleichen arbeitsvertraglich festgeschriebenen tiefen Gräben zwischen Stamm- und Randbelegschaften wie beispielsweise in Japan oder Mexiko; in der BRD allerdings sind – wie wir gesehen haben – markante, vor allem mit dem Ausbildungsstand verknüpfte Chancendifferenzierungen innerhalb der Belegschaften unübersehbar, von denen bestimmte Arbeitskräftekategorien besonders getroffen werden. So ist u.a. die Position der Frauen im betrieblichen Statusgefüge und ihre Lohnposition vergleichsweise ungünstig; in kaum einem anderen Land haben weibliche Arbeitnehmer in den vergangenen zwei Jahrzehnten ihren Lohnabstand zu Männern so wenig verbessern können wie in der Bundesrepublik. Auch Ungelernte sind hierzulande stark in den unteren Lohn- und Statuszonen arretiert – verglichen etwa zu Arbeitsgesellschaften, in denen die Ungelernten im Verlauf ihres Arbeitslebens durch andersgeartete Qualifizierungssysteme und durch stärkere Institutionalisierung von betrieblicher Seniorität als Allokationsprinzip eher aus den betrieblichen Randzonen herausfinden können.

In jüngster Zeit gewinnen in der Bundesrepublik innerbetriebliche Segmente auch durch die Verbreitung von Beschäftigungsverhältnissen mit inferioren bzw. prekären Arbeitsvertragsstatus schärfere Konturen, eine Entwicklung, die durch das Beschäftigungsförderungsgesetz seit 1985 gestützt wird.

Arbeitsmarktsegmentation, die sich im Chancengefälle *zwischen* Betrieben manifestiert, ist dagegen in der Bundesrepublik vergleichsweise gering – mißt man sie an ausgesprochen dualen Strukturen in Ländern wie Japan, den USA, Italien und Mexiko. Daß – wie in Mexiko – ein Automobilarbeiter in

gleicher Tätigkeit doppelt so viel verdient wie ein anderer, nur weil er in einem anderen Werk des gleichen Unternehmens beschäftigt ist (vgl. Dombois 1987), daß eine Frau in den USA doppelt so viel verdient wie eine andere, nur weil sie in der Automobilindustrie und nicht in der Hotelbranche die Fußböden säubert, daß ein Arbeiter gleichen Berufs in einem japanischen Großbetrieb das Doppelte an Lohn nach Hause trägt wie derjenige im Kleinbetrieb, oder schließlich das gigantische Gefälle der Beschäftigungschancen vom industrialisierten Oberitalien zum Mezzogiorno – all dies ist für die Bundesrepublik ebenso untypisch wie das in dualen Gesellschaften übliche zwischenbetriebliche Gefälle von sozialer Sicherheit oder von Beschäftigungsrisiken bzw. Beschäftigungssicherheit.

Dennoch gibt es auch in der Bundesrepublik und in anderen vergleichsweise wenig dualistischen Wirtschaftssystemen (wie z.B. anderen deutschsprachigen oder skandinavischen Ländern) ein nennenswertes zwischenbetriebliches Chancengefälle, das in den 80er Jahren anzuwachsen scheint, sich am stärksten vielleicht in Gestalt regionaler Disparitäten zeigt. Parallel dazu gewinnen die innerbetrieblichen Segmentationslinien schärfere Konturen, insoweit prekäre Beschäftigungsverhältnisse, wie Zeitverträge und Leiharbeit, expandieren und eine erweiterte Legalisierung erfahren. Beide in ihrem Ausmaß und ihrer Reichweite bislang noch schwer überschaubaren Entwicklungslinien könnten die bislang in der Bundesrepublik vergleichsweise schmalen, peripheren oder auch »sekundären« Bereiche in der Arbeitsmarktschichtung ausweiten. Jedenfalls weisen sie weg von Internalisierungstendenzen, die bis in die 70er Jahre hinein im deutschen Arbeitsmarkt ausschlaggebend waren.

a) Institutioneller Hintergrund der Arbeitsmarktschichtung in der Bundesrepublik

Zur Erklärung der Besonderheiten der Stratifikation im deutschen Arbeitsmarkt sowie der sich abzeichnenden Veränderung in den 80er Jahren sind zwei institutionelle Strukturmomente von zentraler Bedeutung: das duale System der industriellen Beziehungen und das duale System der beruflichen Bildung. Beide wirken nicht nur direkt auf den Arbeitsmarkt, indem sie die Qualifizierung, Allokation und Gratifizierung von Arbeitskraft beeinflussen; sie wirken auch indirekt dadurch, daß sie Art und Struktur der Unternehmen und ihrer Beziehungen zueinander nachhaltig prägen:

- *Das duale System der industriellen Beziehungen: institutionell getrennte über- und innerbetriebliche Regelung und Steuerung von Beschäftigungs-*

und Arbeitsbedingungen. Es kombiniert sich aus je einem zentralen und dezentralen Subsystem. Zum *zentralen* Subsystem staatlicher Regulierung von Arbeitsnormen, Beschäftigungsbedingungen, sozialer Abgaben und Leistungen gehört auch eine vergleichsweise großflächige und einheitliche Tarifstruktur, die für flächendeckende und uniforme Standards bei Löhnen und Beschäftigung von Arbeitskraft in nahezu allen Bereichen der Wirtschaft sorgt. Das *dezentrale* Subsystem besteht in erster Linie aus durch die Betriebsverfassung vorgegebenen Regelungen von Entlohnung und Beschäftigung auf der Unternehmens- und Betriebsebene.

- *Das duale System der beruflichen Bildung von Arbeitskraft in Schule und Betrieb.* Hierdurch erhält ein vergleichsweise großer Teil des Arbeitskräfteangebots in der Bundesrepublik eine umfassende, zugleich einheitlich geregelte und relativ breite berufliche Basisqualifikation mit entsprechend hoher Anpassungsfähigkeit; dieses System unterscheidet sich gravierend vom System betriebsbezogener Qualifizierung in vielen anderen Industrieländern.

Die durch den Zentralismus bestimmte flächendeckende und uniforme Gestaltung vieler Arbeitsbedingungen – vor allem durch Löhne und Sozialleistungen, aber auch durch viele Bestimmungen zum Schutz von Arbeitskraft über Sektoren, Branchen und Betriebsgrößen hinweg – erklärt die bis in jüngste Zeit vorherrschende, relativ geringe zwischenbetriebliche Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik. Unternehmen und Betriebe konnten sich nach dem Lohnniveau, nach dem Produktivitätsniveau, nach dem technischen Entwicklungsstand vergleichsweise wenig differenzieren. Gemessen an Ländern wie Japan und den USA konnten Beschäftigter nur mäßige Lohnkostenvorteile erlangen, wenn sie etwa auf kleinere Produktionsstätten auswichen oder Produktion und Leistungen auf Zulieferer bzw. auf andere Regionen verlagerten. Auch durch den Kündigungs- und Bestandsschutz waren einer raschen und flexiblen zwischenbetrieblichen Differenzierung bzw. Reallokation Grenzen auferlegt. Die relativ einheitliche Formung vieler Beschäftigungsbedingungen durch Gesetz, großflächigen Tarifvertrag und Rechtsprechung sowie der weitgehende Gleichschritt in der Veränderung und Anpassung der Bedingungen (z.B. Lohnerhöhungen, Arbeitszeitverkürzungen, Urlaubsregelungen) nahmen in beträchtlichem Umfang den Preiswettbewerb aus dem Arbeitsmarkt heraus und kanalsierten die Wettbewerbsaustragung in die Arena von Produktion, Produkten und Produktmärkten. Wer sich als Unternehmer wirtschaftliche Konkurrenzvorteile verschaffen wollte, konnte dies nur eingeschränkt über die Beschäftigung von Arbeitskraft tun; er wurde eher dazu gedrängt, seine Vorteile in der Produktdifferenzierung, in der Rationalisierung

der Produktion zu suchen, in der Innovation und in Marktnischen – allesamt dynamisierende Impulse im Vergleich zu dem »bequemen« Ausweg, durch niedrige Löhne rentabel zu werden oder zu bleiben.

Die besonders im Außenhandel sichtbaren Leistungserfolge der Wirtschaft der Bundesrepublik dürften in erster Linie auf diese dynamische Effizienz zurückzuführen sein. Eine in den vergangenen Jahren immer nachdrücklicher geforderte sog. Flexibilisierung der Löhne und Beschäftigungsbedingungen würde den Betrieben wieder größere Möglichkeiten eröffnen, ihre Marktchancen über die Preise zu suchen und sich den quantitativen und qualitativen Marktveränderungen innerhalb der gegebenen Produkt- und Produktionsstrukturen anzupassen. Dynamische würde durch statische Flexibilität ersetzt (vgl. zum Konzept dynamischer und statischer Flexibilität Cohen, Zysman 1986, S. 61).

Maßgeblich für die Beschneidung des Wettbewerbs in der Arena Arbeitsmarkt ist jedoch nicht die regulierende Hand des Staates oder der Tarifparteien als solche, sondern der Effekt der *Nivellierung* der Beschäftigungsbedingungen, der damit erzielt wird. Der Staat kann ja auch, wie beispielsweise in den USA, Mindestlöhne setzen, die nur wenig mehr als ein Drittel der Durchschnittslöhne von gewerblichen Arbeitnehmern betragen, und damit ein großes Lohngefälle und Produktivitätsdifferential zulassen.

Der Nivellierungseffekt, in der Tarifstruktur wie bei anderen Beschäftigungsbedingungen, ist primär Ausfluß der Natur der kollektiven Arbeitsbeziehungen im jeweiligen Land und insbesondere der Programmatik, Organisationsstruktur und Stärke der Gewerkschaftsbewegung. Entscheidenden Einfluß auf die Arbeitsmarktschichtung in der BRD nehmen das vergleichsweise hohe Maß an Einheit und zentraler Aktionsfähigkeit der nach dem Industrieverbandsprinzip organisierten deutschen Gewerkschaften sowie deren inklusiver, auf aktive und inaktive Arbeitnehmer gerichteter Vertretungsanspruch, denen ein analoger Zentralismus auf der Arbeitgeberseite gegenübersteht. Beide Organisationen verfügen auch mehr oder weniger über einen politischen Arm – um ihre Forderungen in der politischen Arena z.B. mit gesetzlichen Regelungen durchzusetzen und abzustützen. Eine starke Verrechtlichung der kollektiven Beziehungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist die Folge; sie ist zugleich die normative Grundlage der einheitlichen Gestalt von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen über Regionen und wirtschaftliche Bereiche hinweg.

Nun zur Rolle der *Berufsausbildung*. Das durch die berufliche Bildung deutschen Zuschnitts bereitgestellte breite, polyvalente Fähigkeitsprofil bietet eine günstige Rahmenbedingung für interne Lösungen von Anpassungsproblemen. Dies gilt nicht nur für zutrittsbeschränkte berufsfachliche Märkte,

bei denen eine interne »Bewältigung« zwar häufig durch zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel, aber doch innerhalb des Berufs auf dem Wege überbetrieblicher, koordinierter und standardisierter Anpassung erfolgt; es gilt ebenso für betriebsinterne Arbeitsmärkte, die – wie in Teil B dargestellt – in der Bundesrepublik zumindest partiell von berufsfachlichen Strukturmomenten durchdrungen sind. In beiden Fällen verschafft die relativ umfassende Qualifizierung und Qualifikation eines vergleichsweise großen Teils des Arbeitskräftebestands die *Möglichkeit* zur internen Umstellung und Anpassung an Markt- oder Produktionsänderungen.

Das betriebsinterne Differential der Arbeitsmarktchancen – der Lohndifferenzen und der abgestuften Beschäftigungssicherheit in der Belegschaft – schließlich erklärt sich größtenteils aus der *Unvollständigkeit der beiden genannten institutionellen Rahmenbedingungen*: der Durchbrechung und Komplementierung zentralistischer Steuerung und Regulierung durch eine dezentrale, die aus der Betriebsverfassung resultiert und die durch beträchtliche einzelbetriebliche Gestaltungsfreiheiten und durch Vorgabe von Konfliktbereichen Wettbewerb in der Nutzung von Arbeitskraft zuläßt, ja sogar unterstützt (»gespaltene industrielle Beziehungen«). Die deutsche Betriebsverfassung erlaubt über Betriebsvereinbarungen erhebliche Spielräume in der Entlohnung, mehr aber noch in der Arbeitsplatzgestaltung und in der Arbeitskräfteallokation. Dem durch zentrale staatliche, mindestens aber durch überbetriebliche, branchenweite Homogenität des Beschäftigungsstandards zurückgedrängten Arbeitsmarktwettbewerb wird hier eine Hintertür für ein Terrain geöffnet, auf dem er sich austoben und betriebliche Chancendifferenzierung generieren kann.

In der Bundesrepublik ist (oder war) es im allgemeinen leichter für einen Betrieb, dem Kündigungsschutz zu entgehen als dem Tariflohn. Zwar ist der Kündigungsschutz auch auf gesetzlicher Grundlage geregelt – und das Gesetz bereitet bereits einer Differenzierung den Boden –, aber das Gros der faktischen Ausgestaltung der Beschäftigungssicherheit obliegt nach dem Betriebsverfassungsgesetz dem Management und den Betriebsräten, wodurch Hemmnisse oder Widerstand gegen Externalisierung noch einmal erheblich gemindert werden. Bei äußerem Wettbewerbsdruck auf die Betriebe wird die Anpassungslösung an der schwächsten oder weichsten Stelle gesucht. Ein Beispiel hierfür ist die Benachteiligung leistungsschwächerer Arbeitnehmer bei Einstellungen und Entlassungen, um die Konkurrenzfähigkeit des Betriebs zu verbessern.

Daß bei dieser innerbetrieblichen Chancendifferenzierung dann das Merkmal Berufsausbildung eine relativ vorrangige Bedeutung erlangt, liegt nicht an dem System der Berufsausbildung als solchem, sondern an seiner

Unvollständigkeit. Ein Teil des Arbeitskräfteangebots besitzt keine oder keine für den jeweiligen Arbeitsplatzbereich einschlägige Ausbildung, wenn sich auch dieser Anteil bei den jüngeren Alterskohorten stark vermindert hat. »Gelernt« oder »ungelernt« bildet ein herausragendes Selektionskriterium für die Arbeitsplatzzuteilung, das im wesentlichen auch von den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen getragen wird.

Die *Benachteiligung von Frauen und Ausländern* in weiten Teilen des Beschäftigungssystems entspringt nicht zuletzt der täglichen Diskriminierung dieser Gruppen bei der Arbeitsplatzzuweisung aufgrund ökonomischer Kalküle und sozialer Werthaltungen bei Führungskräften und Betriebs- und Personalräten, die in diesen Gruppen Personen mit einer Alternativrolle sehen; ihre strukturelle Bedingtheit dürfte jedoch eher in dem bislang stark ungleichen Zugang dieser Gruppen zu den Berufsausbildungsplätzen liegen; sie ist folglich auch im Ausbildungssystem zu orten und erfolgt bereits vor Eintritt ins Beschäftigungssystem.

Daß der Beruf bzw. das Niveau der beruflichen Qualifikation in der Arbeitsmarktschichtung eine so herausragende Rolle spielen, daß insbesondere die Lohnabstände zwischen Arbeitskräften mit verschiedenen Bildungsabschlüssen größer als in vielen anderen Industrieländern ausfallen, ist vermutlich auf das Fortwirken ererbter historischer Strukturmerkmale in Deutschland, wie der berufsständischen Ordnung, der gesellschaftlichen Stellung des Bildungsbürgertums und der daraus hervorgegangenen, vergleichsweise starken Machtstellung von Akademikern und Berufsbeamtentum zurückzuführen. (Zur Rolle der Bildung und darauf basierender Macht bei der sozialen Schichtung des Arbeitsmarkts vgl. die Beiträge von Bourdieu, Krais und Lutz in Kreckel (Hrsg.) 1983.)

Während es der deutschen Arbeiterbewegung weitgehend gelang, im Arbeitsmarkt Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensbedingungen einzurichten, die den größten Teil der aktiven Erwerbsbevölkerung durch Festlegung von Mindest- oder Höchstbedingungen vor den Fluten des Wettbewerbs einigermaßen schützt, konnte sie gegen die genannten Bastionen der Chancendifferenzierung weniger ausrichten; kaum anderswo erlangte die gesellschaftliche Differenzierung zwischen Angestellten und Arbeitern ein solches Ausmaß, und in nur wenigen Ländern verdienen Akademiker so viel mehr als Facharbeiter wie in Deutschland.

Die große Bedeutung der beruflichen Bildung für die Arbeitsmarktstruktur muß als zwiespältig betrachtet werden. Einerseits entfaltet sie insgesamt positive Wirkungen für die Anpassungsfähigkeit des Beschäftigungssystems an veränderte quantitative und qualitative Anforderungen; vor allem erlaubt sie der einzelnen Arbeitskraft mit einer arbeitsmarktgängigen beruflichen

Qualifikation ein Maß an Unabhängigkeit von bestimmten Beschäftigern, wie es Systeme mit betriebsbezogener Qualifizierung nicht gestatten. Andererseits ist die Berufsausbildung das Vehikel für ausgeprägte stabile Ungleichheit der Chancenverteilung im deutschen Arbeitsmarkt, insoweit die Erlangung bestimmter Positionen und Einkommensniveaus von bestimmten Bildungsabschlüssen abhängig ist und aus der Hierarchie der Berufsbildungsgrade eine Hierarchie der Beschäftigungschancen resultiert.

b) Arbeitsmarktdualismus und Reservearmee

Einem aufmerksamen Weltreisenden, der um das Jahr 1980 herum verschiedene Industrieländer besuchte, mag aufgefallen sein, daß er die vielen Schuhputzer, Fahrstuhlführer und Portiers in Mietshäusern, die er in New York oder Budapest sah, oder die städtischen Bediensteten, die in Tokio die Verkehrsampeln per Handschaltung bedienten, oder die zumeist jüngeren Hilfskräfte, die in amerikanischen und japanischen Supermärkten dem Kunden die eingekauften Waren in Taschen oder Papiertüten füllten, in Stockholm, Oslo oder Frankfurt vergeblich suchte. Soweit diese im allgemeinen gering bezahlten Tätigkeiten in den zuletzt genannten Städten nicht längst durch automatische Geräte oder Anlagen ersetzt wurden, mußten sie von dem Reisenden selbst erledigt werden; der generell hohe Produktivitätsstandard ließ diese Art von Arbeit nicht mehr zu.

Soweit die in dem Beispiel genannten Tätigkeiten noch existieren, sind sie Zeichen dualistisch geprägter Volkswirtschaften. Entscheidend für ihr Überdauern ist nicht in erster Linie der durchschnittliche Lebensstandard eines Landes – dieser klappt zwischen New York, Budapest und Mexico-City weit auseinander, während Stockholm und New York in dieser Hinsicht (auf den Durchschnitt bezogen) eher vergleichbar sind. Ausschlaggebend ist vielmehr, daß es in den erstgenannten Ländern mächtige Lohn Differenzen und – damit verknüpft – ein Nebeneinander von Bereichen sehr hoher und sehr niedriger Arbeitsproduktivität gibt, während in den letztgenannten Ländern die Lohnniveaus ausgeglichener und die Wirtschaft insgesamt, auch im Dienstleistungsbereich, »durchrationalisiert« ist. Beschäftigung der genannten Art ist in manchen Ländern rentabel, in anderen nicht.

Worauf gründet sich der Dualismus? Offenbar nicht auf das, was herkömmlich unter dem »Entwicklungsgrad« einer Gesellschaft verstanden wird. Strukturelemente von »entwickelten« und sog. »unterentwickelten« Ländern können vielmehr in hochentwickelten Industrieländern in enger Nachbarschaft zueinander koexistieren. Dualismus in der Wirtschaftsstruktur eines Landes ist entscheidend an die Existenz und Wirksamkeit des »Reservearmee-mechanismus« gebunden. Dieser Mechanismus beinhaltet nicht allein, daß reichlich und chronisch Arbeitskraftüberschüsse vorhanden sind. Sie bestehen in dualistischen Ländern wie Japan, Ungarn, Mexiko und im Italien der 60er Jahre

aus großen Reserven einer auf Subsistenzwirtschaft ausgerichteten Landwirtschaft und eines kleinbetrieblichen Sektors; in den dualistischen USA resultieren sie primär aus den häufigen Wellen legaler und illegaler Einwanderung.

Arbeitskräfteüberschüsse sind zwar eine notwendige, jedoch keineswegs eine hinreichende und nicht einmal die entscheidende Bedingung für die Wirksamkeit des Reservearmee-mechanismus. Den Ausschlag gibt – wie bereits die Klassiker Smith und Marx erkannten – die *Depressionskraft* dieser Reserve, die darin besteht, daß ein gewichtiger Teil des Arbeitskräfteangebots sich auf dem Arbeitsmarkt verkaufen muß, selbst zu schlechtesten Bedingungen, und daß ein entsprechender Teil von Unternehmen (oder Selbständigen) von dieser Billigarbeitskraft lebt und mit ihr überlebt. Dieser Fall tritt dann ein, wenn bzw. wo gesetzliche oder kollektivvertragliche Lohn- und Beschäftigungsstandards entweder nicht existieren oder ohne weiteres unterschritten werden können und wo Löhne und Arbeitsbedingungen stark streuen. So klaffen beispielsweise in den wirtschaftsdualistischen Ländern Japan und USA (die staatlich festgelegten) Mindestlöhne und Durchschnittslöhne der Industriearbeiter viel weiter auseinander als in den europäischen Ländern. In Japan beträgt derzeit der mittlere Lohn das drei- bis dreieinhalbfache des Mindestlohns, in den USA das 3,3-fache (vgl. Emerson 1985, S. 21).

Das eherne Lohngesetz bleibt wirksam, nicht in dem Sinne, daß es eine Anhebung des Lohnniveaus im Durchschnitt verhindert, sondern in dem partiellen Sinne, daß ein Teil der Erwerbsbevölkerung auf dem Subsistenzlohnniveau existieren muß. Die Depressionswirkung kann dadurch verhindert werden, daß man den stetigen und unverzüglichen Zwang von Arbeitskräften, sich zu jedem Preis anbieten zu müssen, vereitelt oder reduziert – also verhindert, daß der Balken beliebig gekippt werden kann. Dies kann institutionell auf folgende Weise geschehen.

- durch einen Wohlfahrtsstaat (oder eine äquivalente Institution), durch den eine soziale Sicherung für die gesamte Bevölkerung – oder genauer das gesamte potentiell verfügbare Arbeitskräfteangebot – erfolgt, und der gegen Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität, Alter und andere Risiken, die bei einzelnen Personen oder Haushalten zum Verkaufszwang auf dem Arbeitsmarkt führen können, schützt;
- durch die Verminderung von Lohndifferentialen zwischen Wirtschaftseinheiten, wie Branchen, Regionen, Unternehmen, Arbeitskräftegruppen usw.; um dies zu erreichen, bedarf es nicht allein eines egalitär ausgerichteten politischen Willens, sondern auch zentraler Institutionen und Entscheidungsstrukturen im Arbeitsmarkt, die die notwendige Angleichung herbeizuführen vermögen – gewissermaßen zentralistische industrielle Beziehungen.

Je weniger diese Bedingungen existent sind, desto mehr kann sich ein Dualismus im Gütermarkt und Arbeitsmarkt entfalten. Für Länder, in denen dualistische Strukturen vorherrschen, sind ein schwach entwickelter Sozialstaat und dezentrale Organisationsformen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wie z.B. Unternehmens- und Betriebsgewerkschaften samt ihren kollektiven Beziehungen, kennzeichnend. Einkommenssicherung und Lohnniveau sind in diesen Gesellschaften höchst unterschiedlich ausgeprägt. In Japan und in den USA gibt es – im oligopolistischen Sektor – Branchen und Unternehmen, die für bestimmte Tätigkeiten nicht nur weit überdurchschnittliche Löhne bezahlen, sondern auch einen quasi unternehmensbezogenen Sozialstaat mit vielerlei sozialer Sicherung für ihre Beschäftigten geschaffen haben; daneben existieren jedoch Beschäftigungsbereiche, Regionen oder Bundesstaaten mit minimaler oder fehlender Sicherung. Dualistische Volkswirtschaften lassen sich mit einem homogenen Meer des Wettbewerbs vergleichen, aus dem größere und kleinere Inseln herausragen, die sich im Standard der Produktivität, der Löhne und Lohnnebenleistungen weit von den übrigen Wirtschaftseinheiten abheben. In Japan bewegt sich der Anteil der durch das Prinzip der lebenslangen Beschäftigung begünstigten, gutbezahlten Arbeitskräfte in Großunternehmen in der Größenordnung von rund 30 % und weist abnehmende Tendenz auf (vgl. Koshiro 1984, S. 13; Orr u.a. 1985), in den USA liegt der Anteil der Beschäftigung im Primärsektor des Arbeitsmarkts bei rund 45 % (vgl. Tolbert u.a. 1980).

Große Disparitäten bei Löhnen und Sozialleistungen erzeugen zumeist eine autogene Verstärkerdynamik, die einen unkritischen Betrachter zu dem Schluß führen kann, die Unterschiede der Bezahlung hätten primär mit der Person des Arbeitnehmers zu tun und seien durch Leistungsunterschiede gerechtfertigt. Verstärkermechanismen werden direkt und indirekt über den Produktionsprozeß wirksam: direkt etwa dadurch, daß die besser bezahlten Arbeitsplätze zugleich diejenigen sind, die leichteren Zugang zu Informationen bieten, die für die Chancenwahrnehmung auf dem Arbeitsmarkt wichtig sind, oder die mehr Lern- und Qualifizierungsmöglichkeiten aufweisen. Indirekt wird der Dualismus dadurch verstärkt, daß schlecht bezahlte Arbeitskräfte häufig Leistungszurückhaltung üben, um sich in die Lage zu versetzen, mittels einer zweiten Schicht oder durch Schwarzarbeit ihr Einkommen aufzubessern und damit für ihre Existenzsicherung zu sorgen. Ein hoher Umfang von Nebentätigkeiten, Arbeitsverhältnisse bei mehr als einem Beschäftigten und Zweitschichten (»moonlighting«) sind denn auch für Länder mit dualen Arbeitsmärkten typisch. In Ungarn beispielsweise halten sich viele Arbeitskräfte mit ihrem Leistungseinsatz im staatlichen Sektor (wo die Arbeitsplätze sicher sind) zurück und absolvieren nach dem regulären Arbeitstag eine

zweite Schicht im privaten Sektor. Dort sind zwar die Beschäftigungsmöglichkeiten unsicher, aber sie bieten die Möglichkeit einer Einkommensverbesserung (Kertesi, Sziráczi 1986). Niedriglöhne sind in diesem Falle nicht Folge der Niedrigproduktivität der Arbeiter, sondern die Kausalität verläuft umgekehrt: Niedrige Löhne erzwingen über Leistungszurückhaltung niedrige Produktivität im offiziellen Beschäftigungsbereich (Kertesi, Sziráczi 1986).

Weniger dualistische Nationalwirtschaften, wie etwa die kontinentaleuropäischen, haben in bezug auf die Eliminierung des Reservearmeemechanismus größere Fortschritte gemacht, sind aber in dieser Hinsicht unvollständig geblieben. Sie gleichen eher einem trockenen Festland mit mehr oder weniger großen Restzonen von nicht ausgetrockneten oder auch neu entstehenden Sümpfen.

Am weitesten ist der Reservearmeemechanismus wohl in Schweden ausgeschaltet – durch einen hochentwickelten Wohlfahrtsstaat und durch eine mit großer Entschlossenheit durchgeführte sog. »solidarische Lohnpolitik«, die sich auf sektorale, regionale, sowie qualifikations-, alters- und geschlechtsbezogene Lohnnivellierung richtete. Diese Politik ist nicht denkbar gewesen ohne die egalitäre Philosophie und Programmatik der schwedischen Gewerkschaftsbewegung, ohne den hohen Organisationsgrad der Arbeitnehmer, der mittlerweile im Bereich der Arbeiter bei über 90 %, im Bereich der Angestellten bei 80 % liegt, ohne die Macht der Zentralverbände der Arbeiter (LO) und Angestellten (TCO). Die LO schließt zusammen mit dem gleichfalls zentralistischen Arbeitgeberverband SAF auf zentraler Ebene und auf der Grundlage eines 1938 geschlossenen Solidarpakts Tarifabkommen ab. Zugleich besitzt die schwedische Arbeiterbewegung in der Arbeiterpartei einen politischen Arm, über den die verschiedenen wohlfahrtsstaatlichen Programme realisiert wurden.

Die im wesentlichen binnen zweier Jahrzehnte mit Erfolg durchgesetzte Egalisierungspolitik in Schweden hat eine Reihe von Problemen geschaffen – insbesondere zeitweilig große Diskrepanzen zwischen Lohnkosten und Produktivitätsniveau bzw. Ertragskraft nach Sektoren und Betrieben mit der Folge, daß die unrentablen Einheiten aus dem Markt geworfen und damit auch (vorübergehend) Arbeitslosigkeit erzeugt wurde. In dieser Situation gab es zwei Optionen, um mit dem Problem fertig zu werden: (a) wieder ein größeres Lohngefälle zuzulassen, um die Überlebenschancen der wettbewerbsschwächsten Betriebe zu vergrößern, oder (b) auf dem einmal eingeschlagenen Pfad der Nivellierung zu bleiben und zu versuchen, durch produktivitätsfördernde Maßnahmen und eine aktive, Qualifizierungsmaßnahmen einschließende Politik die wirtschaftliche Vitalität der schwächeren Betriebe anzuheben. Im wesentlichen entschied man sich für diesen zweiten Weg, wobei man gleichzeitig versuchte, der durch forcierte Angleichungspolitik und aus anderen Gründen entstandenen Arbeitslosigkeit durch Errichtung eines staatlich geschützten Beschäftigungssektors, eine Art »zweiten Arbeitsmarkt«, den politischen und sozialen Stachel zu nehmen (zu einem guten Überblick über das schwedische Modell vgl. Meidner, Hedborg 1984).

Auch in den meisten anderen europäischen Ländern ist vor allem nach dem Zweiten Weltkrieg – wenn auch zu unterschiedlichsten Zeitpunkten und in unterschiedlichem Maß – der Reservearmeemechanismus erheblich gemindert worden: durch den Ausbau des Sozialstaats, durch verschiedene Formen des Beschäftigungs- und Arbeitsschutzes, durch Zentralisierung der Institutionen der Lohnfindung (vgl. Lutz 1982). In Deutschland verlief dieser Prozeß in mehreren Etappen über einen Zeitraum von mindestens einem Jahrhundert, beginnend mit der Einführung der Sozialversicherung in der Ära Bismarck als Reaktion auf und als Abwehrmaßnahme gegen die erstarkende Sozialdemokratie, über die Betriebsverfassung und gesetzliche Rahmenregelung des Tarifvertragssystems in der Weimarer Zeit, die Reorganisation der Gewerkschaften und der industriellen Beziehungen durch die Alliierten nach dem Zweiten Weltkrieg, bis hin zum weiteren Ausbau der sozialen Sicherung ab den 50er Jahren und zur Einführung einer aktiven Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik in den 60er und 70er Jahren. Im Vergleich dazu erfolgte in Italien die Zähmung des Reservearmeemechanismus zeitlich viel später und gedrängter, vor allem in den späten 60er und 70er Jahren (vgl. Bruno 1979).

Allerdings ist die Einschränkung der Reservearmeeffunktion nirgendwo so weit gediehen wie in Schweden und – etwas schwächer – in den anderen skandinavischen Ländern, zum Teil auch in Österreich. Nirgendwo sonst wuchs den Arbeiterbewegungen eine solche zentrale Machtfülle und zentrale Strategiefähigkeit zu, die sich auch auf die Wirtschafts-, Finanz- und Geldpolitik erstreckte (vgl. Scharpf 1984; Gourevitch u.a. 1984). In den anderen europäischen Ländern standen der Reichweite und Einheitlichkeit und der darauf aufbauenden Gegenmacht der Gewerkschaften und Arbeiterbewegung stärkere historische Hindernisse im Weg, wie berufsständische Traditionen oder politische, religiöse oder ethnische Spaltungen.

Seit der erneuten Massenarbeitslosigkeit ab den 70er Jahren ist mittels Politiken der sog. »Flexibilisierung« und »Deregulierung« in verschiedenen Ländern, darunter auch in der Bundesrepublik Deutschland, versucht worden, den Wettbewerb im Arbeitsmarkt wieder zu restaurieren; man kann diese Entwicklung auch als den Versuch sehen, den Reservearmeemechanismus wieder zu reaktivieren (vgl. Sengenberger 1984a). Schutzbestimmungen werden teilweise zurückgenommen, die Lohnstruktur flexibler gestaltet, Risiken und Belastungen des Arbeitsprozesses entsozialisiert. Es scheint, daß die Erosion um so rascher und weiter voranschreitet, je schneller vorher die Eindämmung des Wettbewerbs im Arbeitsmarkt eingeführt wurde und je weniger sie institutionell gefestigt war.

Zusammenfassung

Struktur und Funktionsweise der Arbeitsmärkte in den großen Industrieländern unterscheiden sich ganz erheblich. Das ist auf den vorangegangenen Seiten deutlich geworden. Die Differenzen sind vor allem Folge unterschiedlicher Systeme der Qualifizierung von Arbeitskraft und der keineswegs einheitlichen industriellen Beziehungen, d.h. der Regelung und Steuerung von Arbeitsmarktprozessen durch die kollektiven Organisationen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und dem Staat. Die von diesen Institutionen geschaffenen prozeduralen Regeln für Arbeitskräfteallokation und Verteilung von Gratifikation sowie die substantiellen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nehmen nicht nur direkten Einfluß auf die Gestaltung des Arbeitsmarkts, sondern darüber hinaus auf die Organisation des Produktionssystems und der Gütermärkte, von denen dann wiederum Rückwirkungen auf Funktionweise und Struktur des Arbeitsmarkts ausgehen können.

Diese institutionenbedingte Strukturierung des Arbeitsmarkts läßt es als äußerst fraglich erscheinen, ob es eine generelle Arbeitsmarkttheorie geben kann, die die Wirkung dieser Institutionen außer acht läßt –, es sei denn auf einem sehr abstrakten Niveau. Da die Institutionen selbst verfestigter Ausdruck früherer Konfliktlösungen und der dahinterstehenden Machtbeziehungen sind und damit jeweils Teil des landesspezifischen historischen Erbes, kann es auch keine befriedigende Theorie geben, die ahistorisch ist. Es gibt kein zeit-, raum- und institutionenunabhängiges rational-ökonomisches Kalkül von Nachfragern oder Anbietern auf dem Arbeitsmarkt.

Die Identifizierung nationaler Eigentümlichkeiten in den Arbeitsmarktstrukturen, wie sie hier erfolgt ist, schließt jedoch nicht aus, daß es auch innerhalb der Industrieländer jeweils eine bedeutende Vielfalt im Arbeitsmarktprozeß gibt, die mit historischen Diskrepanzen zusammenhängt. Andererseits soll nicht übersehen werden, daß länderübergreifende Affinitäten bestehen, insoweit Länder gemeinsames historisches Erbgut aufweisen, oder, wie in jüngerer Zeit die EG-Länder, zu Übereinkünften und gemeinsamen, den

Arbeitsmarktprozeß tangierenden Vereinbarungen und Regelungen gefunden haben, durch die die nationalen Unterschiede etwas abgeschliffen werden. Dennoch bleiben zum gegenwärtigen historischen Zeitpunkt genügend nationalbezogene Besonderheiten in der Arbeitsmarktstruktur erhalten, die die analytische Ebene eines internationalen Vergleichs sinnvoll und fruchtbar erscheinen lassen.

Zwischen Berufsbindung und Betriebsbindung

In der Bundesrepublik Deutschland besitzt ein relativ großer Teil des Arbeitskräftepotentials, insbesondere aber die jüngere Hälfte der Arbeitnehmerschaft, eine standardisierte, regional-, branchen- und betriebspezifische *berufliche Grundausbildung*. Auch in bezug auf die Gratifikationen aus einem Arbeitsverhältnis und in bezug auf Arbeitnehmerrechte und -pflichten charakterisiert sich die Bundesrepublik durch vergleichsweise weitgehende *sektorale bzw. zwischenbetriebliche Einheitlichkeit*: sei es, daß die Beschäftigungsbedingungen (wie z.B. bei den Sozialbeiträgen und den Sozialleistungen) gesetzlich geregelt und festgelegt sind, sei es, daß alle Arbeitsstätten den gleichen Kontrolleinrichtungen und -bestimmungen unterliegen (wie z.B. Berufsgenossenschaft und Gewerbeaufsicht). Die Einheitlichkeit, z.B. in Tarifstandards und in der Dynamik der Aufbesserungen, wird auch dadurch gefördert, daß bei der Lohnbestimmung zwar Tarifautonomie besteht, andererseits aber auch rechtliche Absicherung der Tarifparteien und der Tarifvereinbarungen sowie relativ großflächige, vielfach für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge gegeben sind. Eine wichtige Voraussetzung für diese Universalität des Lohnstandards und anderer Beschäftigungsbedingungen ist die nach dem Zweiten Weltkrieg zustandegekommene Neustrukturierung der Gewerkschaften nach dem Industrieverbandsprinzip und die Eindämmung berufsständischer, regionaler, politischer und religiöser Fraktionierung durch die Bildung einer Einheitsgewerkschaft.

Die umfassende Präsenz und Bedeutung der gesetzlichen und tarifrechtlichen Einheitlichkeit der Regelungen und der Mindeststandards bildet die Grundlage für die *zwischenbetriebliche Mobilitätsfähigkeit* der Arbeitskräfte in der Bundesrepublik. Innerhalb des gleichen Berufs bzw. der gleichen Berufsgruppe bleiben die sektoralen, regionalen und betriebsbezogenen Lohnunterschiede vergleichsweise gering; die Anwartschaften auf eine Vielzahl von Sozialleistungen werden nicht durch Betriebswechsel abgewertet. Ebenso wichtig für die Fähigkeit des Austausches von Arbeitskraft zwischen Betrieben (das bedeutet für den Arbeitnehmer den Wechsel des Arbeitgebers und für den Arbeitgeber das Auswechseln von Arbeitnehmern) ist eine gewisse

zwischenbetriebliche Assimilierung der Arbeitsplatzstruktur und Arbeitsplatzzinhalte, die jeweils von den vereinheitlichten Berufsbildern und Ausbildungsinhalten aus auf die Gestaltung der Arbeitsplätze Einfluß nimmt. Damit sind institutionelle Hemmnisse für den zwischenbetrieblichen Arbeitskraftaustausch in der BRD geringer als in vielen anderen Ländern, in denen das zwischenbetriebliche Lohndifferential wesentlich höher ist, zugleich die Qualifizierung der Arbeitskraft stärker an bestimmte Arbeitsplätze, Produktionsmittel, Produktionsverfahren oder unternehmensspezifische Produkte geknüpft ist und die Lohnnebenleistungen stark von betriebs- bzw. unternehmensspezifischer Sozialpolitik geprägt sind.

Der in der Bundesrepublik vorherrschende Typ von Berufsgrundbildung sorgt auch dafür, daß die Arbeitskräfte in der Regel gleich zu Beginn ihres Erwerbslebens einen *hohen Produktivitätsstandard* erreichen und nicht erst, wie etwa in den USA, Frankreich, Italien und Japan, über längere Anlernprozesse und Berufserfahrung im Zuge des Durchlaufs durch bestimmte vertikal geordnete Arbeitsplatzketten. Nirgendwo sonst sind Qualifizierung und Verdienstprofil der Arbeitskräfte so altersunabhängig wie in der Bundesrepublik. Natürlich gibt es auch im deutschen Beschäftigungssystem Bereiche, wie z.B. die Stahlindustrie, die chemische Industrie und den Öffentlichen Dienst, wo sukzessives, senioritätsabhängiges Anlernen entlang hierarchisch geordneter Arbeitsplätze eine Rolle spielt; aber auch in diesen Bereichen hat man teilweise versucht, die Berufsausbildung und den Facharbeiterstatus einzurichten.

Diesen am Strukturmodell des berufsfachlichen Arbeitsmarkts ausgerichteten Organisationsprinzipien, die hohe Mobilitäts- und Substitutionsfähigkeit der Arbeitskräfte ermöglichen, steht jedoch eine zweite wichtige institutionelle Komponente gegenüber, von der die gegenteilige Wirkung der *Betriebsbindung* von Arbeitskräften ausgeht. Diese zweite Komponente stützt sich vor allem auf das Betriebsverfassungsgesetz, zum Teil auch auf andere gesetzliche Normquellen, wie z.B. den Kündigungsschutz. Das Betriebsverfassungsgesetz räumt den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen (Betriebsräten, Personalräten) Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in wirtschaftlichen, personellen und sozialen Angelegenheiten ein, verpflichtet diese aber zugleich, bei der Interessenvertretung das Betriebswohl und die betriebliche Rentabilität im Auge zu behalten. Durch das duale Prinzip der getrennten außer- und innerbetrieblichen Interessenvertretung in der Bundesrepublik wird der Berufszentrismus als Organisationsprinzip des Arbeitsmarkts wieder abgeschwächt; oder genauer: ihm wird ein zweites, gegenläufiges Prinzip gegenübergestellt, nämlich eines, das auf Betriebsbindung der Arbeitskräfte und auf betriebsinterne Anpassung hinausläuft.

Die Mobilitäts- und Substitutionsfähigkeit von Arbeitskräften ist in der Bundesrepublik auch innerhalb der Betriebe als hoch einzuschätzen. Zumindest teilweise ist dies auf die Durchdringung der betriebsinternen Arbeitsmärkte mit den Organisationsprinzipien der externen, berufsfachlichen Märkte zurückzuführen. Da sich die Ausbildungsinhalte von verwandten Ausbildungsberufen häufig beträchtlich überlappen, ergeben sich geraume *Substitutionskorridore* zwischen den Berufen, die von den Betrieben für interne Umsetzungen und Versetzungen genutzt werden können. Dies gilt, wenn auch in wesentlich abgeschwächter Weise, sogar für ausgebildete Arbeitskräfte, die fachfremd eingesetzt werden. In vielen Bereichen des Beschäftigungssystems hat zudem die externe Berufsorganisation und die breite Grundausbildung dazu geführt, daß die innerbetriebliche Arbeitsteilung, die sich in Arbeitsplatzkategorien abbildet, nicht so weit getrieben wurde, wie in jenen Ländern (wie z.B. den USA oder Frankreich), in denen sich tayloristische Arbeitsorganisationen sehr stark durchgesetzt haben.

Im Gegensatz zu den meisten angelsächsischen Ländern, aber auch Frankreich und Italien, wo die Dispositionsfreiheit der Betriebsleitungen beim Arbeitskräfteeinsatz durch kollektivvertragliche Regelungen erheblich eingeschränkt ist, hat das betriebliche Management in der Bundesrepublik vergleichsweise freie Hand bei der Arbeitsplatzzuteilung und beim Arbeitskräfteeinsatz. Die Kontrolle des Managements geht hier zwar nicht so weit wie in japanischen Betrieben; sie ist aber nicht, wie in den USA oder in Frankreich, durch Senioritätsrechte gehindert oder, wie in großen Bereichen der britischen Industrie, durch die Festlegung von Arbeitsplatzterritorien und Prinzipien der ausschließlichen Besetzung dieser Bereiche durch Angehörige bestimmter, nach dem Berufsverbandsprinzip organisierter Gewerkschaften, die sowohl der (beliebigen) innerbetrieblichen Arbeitskräfteallokation als auch der betrieblichen Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung enge Grenzen auferlegen. Es gibt im allgemeinen wenig »Sektionalismus« in den deutschen Betrieben. Die Betriebs- und Personalräte haben zumeist ein ganzheitliches Verständnis bei der Interessenvertretung und der Lösung innerbetrieblicher Konflikte, was nicht unbedingt heißen muß, daß sie alle Arbeitskräftegruppen im Betrieb mit gleichem Nachdruck vertreten.

Die genannten Spezifika im deutschen System der Interessenvertretung und die starke Ausstrahlung der berufsfachlichen Märkte auf die Strukturierung der innerbetrieblichen Arbeitsmärkte führen dazu, daß die *horizontale Dimension betriebsinterner Märkte* in der Bundesrepublik vielfach stärker entwickelt ist als anderswo. Ein Großteil der Anpassungsleistungen im Arbeitsmarkt erfolgt denn auch in Gestalt kleinschrittiger, alltäglicher Anpassung und Umsetzung von Arbeitskraft auf der gleichen hierarchischen Ebene, ohne

Veränderung des betrieblichen Status und der lohnmäßigen Eingruppierung. Der Stil der »kooperativen Konfliktbewältigung« anstelle kurzfristig unänderlicher, kodifizierter Arbeitsregeln ermöglicht diese innerbetrieblichen Personalbewegungen und Substitutionsprozesse; die dem Berufsbildungssystem entstammende Polyvalenz der Arbeitskräfte befähigt dazu. Schließlich aber besteht auch ein Druck in Richtung dieser Anpassung, der durch betriebsbezogenen Kündigungs- und Bestandsschutz und aus Vorgaben der Betriebsverfassung resultiert, wonach interne Rekrutierung und interne Anpassung gegenüber externer den Vorrang hat.

Insbesondere größere Betriebe verfolgen eine Politik der *Personalstabilisierung*. Einer Personalreduzierung, vor allem dem direkten Personalabbau durch Entlassungen, stehen in der Bundesrepublik zwar nicht so viele rechtliche Hindernisse im Weg wie z.B. in Frankreich oder Italien, wo jeweils der Beschäftigungsschutz in den 70er Jahren stark erweitert wurde; dennoch sind die rechtlichen Barrieren gegenüber raschem, umfangreichem Personalabbau von Bedeutung, und sei es auch nur in Form von Abfindungszahlungen oder Folgekosten, wie z.B. der Verpflichtung zu interner Requalifizierung von Arbeitskraft. Daß gegenüber konjunkturell bedingten Nachfrageschwankungen wie auch gegenüber Rationalisierungsmaßnahmen die Anpassungen von Arbeitskraft über die Variation der Arbeitszeit in der Bundesrepublik eine vergleichsweise bedeutende Rolle spielt, ist auch dem Umstand zu verdanken, daß diese Lösung durch die Vergabe von Kurzarbeitergeld öffentlich subventioniert wird.

Die vergleichsweise großen Freiheitsgrade des deutschen Managements bei der betrieblichen Personaldisposition und das betriebliche Verhandlungssystem im Rahmen der Betriebsverfassung erzeugen häufig auch *betriebsspezifische Elemente* bei der Qualifizierung, Entlohnung und Allokation von Arbeitskraft. Im Rahmen innerbetrieblicher Tauschbeziehungen zwischen Management und Arbeitnehmervertretung können bestimmte Anpassungsleistungen der Arbeitskräfte gegen Verbesserung bei Löhnen, Lohnnebenleistungen oder anderen Vergünstigungen oder Risikominderungen gehandelt werden, sie sich von den Lösungen in anderen Betrieben unterscheiden und im Endeffekt Betriebsbindungen erzeugen – sei es, daß die Gratifikation in diesen Betrieben im Niveau dieser Leistungen variiert, oder sei es, daß sich die Art dieser Leistungen von der anderer Betriebe unterscheidet. Der Universalismus und Egalitarismus, der durch tarifrechtliche oder gesetzliche Regelungen von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen überbetrieblich herbeigeführt wird, wird durch derlei betriebliche Vereinbarungen gelockert und das Prinzip betriebsinterner Märkte gestärkt. Das Anpassungssystem in der BRD beruht also auf einer – wenn auch zwischen Unternehmen und Branchen

unterschiedlichen – *Kombination von Berufszentrismus und Betriebszentrismus*. Es besteht in der Kombination der Mobilitätsstrategie und der Partizipationsstrategie (vgl. Teil A, Kap. III). Es schafft relativ große betriebsinterne und betriebsexterne Anpassungsflexibilität. Der Arbeitnehmer, insbesondere der ältere, bezieht seine Beschäftigungsposition und seine Beschäftigungssicherheit aus der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Betrieb, wo ihm Bestimmungen des Kündigungsschutzes und Bestandsschutzes zugute kommen, und der im internationalen Vergleich auch relativ anpassungsfähig gegenüber konjunkturbedingten Fluktuationen und gegenüber Innovationen bei Produkten und Verfahren ist. Insbesondere der ausgebildete Arbeitnehmer kann darüber hinaus auch – mehr als in vielen anderen Ländern – seine Verkaufschancen auf dem externen Arbeitsmarkt dank seiner Mobilitätsfähigkeit nutzen. Dies gilt zumindest so lange, wie er arbeitsmarktgängige Berufsqualifikationen vorzuweisen hat und ihm hohe Arbeitskräfteüberschüsse auf dem externen Markt (d.h. hohe Arbeitslosenquoten) nicht zu einem Verbleib im Betrieb zwingen. Wechselt er den Betrieb, fällt er im allgemeinen in seiner Lohnposition wie in seinem Beschäftigungsstatus nicht ähnlich weit wie in vielen anderen Industrieländern zurück, in denen die Beschäftigungsposition jeweils sehr stark an die Seniorität bzw. Anciennität geknüpft ist.

Die Chance, ohne allzu große Einbußen abwandern zu können, bedeutet im allgemeinen auch weniger Widerstand gegen Betriebsstillegungen oder den Abbau von Arbeitsplätzen – zumindest in Perioden guter Auslastung des Arbeitskräftepotentials – und zugleich die leichtere Möglichkeit des Personalabbaus. Sie bedeutet auch geringeren Widerstand gegen technische Neuerungen, gegen neue Produkte und Verfahren, die bestimmte Arbeitsplätze gefährden oder überflüssig machen können.

Die Kombination von berufs- und betriebszentrierten Elementen im Anpassungssystem der Bundesrepublik *variiert von Branche zu Branche*. Im Handwerk beispielsweise ist die Berufsbindung im allgemeinen wesentlich stärker ausgeprägt als die Betriebsbindung. Hier finden sich am ehesten berufsfachliche Märkte, während große Teile des Öffentlichen Dienstes sich eher dem Idealtypus geschlossener, auf wechselseitiger Bindung von Beschäftigter und Beschäftigten beruhender betriebsinterner Arbeitsmärkte annähern. Natürlich gibt es auch eine erhebliche Zahl von Beschäftigungsbereichen, in denen sich weder Berufsbindung noch Betriebsbindung in nennenswertem Umfang finden (sog. Jedermannsmärkte). Indes, für große Beschäftigungsbereiche sind Mischformen von Betriebs- und Berufsorientierung in der Arbeitsmarktstruktur charakteristisch. Ein Teil der Konflikte um die Rahmengestaltung des Arbeitsmarkts bewegt sich im Spannungsfeld dieser beiden Gestaltungsprinzipien. Tendenziell drängen die Arbeitgeber dabei in Richtung Betriebszentris-

mus, während die Gewerkschaften auf die Strategie der überbetrieblichen Mobilitätsfähigkeit setzen. Aber die konkreten Interessenlagen sind innerhalb der Beschäftigungsparteien differenziert. Während die Gewerkschaften, teils aber auch die Arbeitgeberverbände, häufig einheitliche überbetriebliche Lohn-tarife und Beschäftigungsstandards bevorzugen, um gleiche Wettbewerbsbedingungen herbeizuführen, drängen die Betriebsleitungen eher auf die Möglichkeit betriebsindividueller Lösungen und auf mehr betriebliche Gestaltungsfreiheit; auch viele Betriebsräte zeigen sich hierfür unter den Handlungsvorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes und unter dem Druck lokaler Überlebensinteressen gegenüber betriebsindividualistischen und betriebssyndikalistischen Lösungen aufgeschlossen.

Die spezifische Kombination von Berufs- und Betriebszentrierung und das daraus erwachsende Verhältnis von Beschäftigungssicherung und Anpassungsflexibilität in der Bundesrepublik erklärt eine Vielzahl von Strukturphänomenen im Arbeitsmarkt, so etwa

- die Struktur der Arbeitslosigkeit; in der Bundesrepublik ist beispielsweise die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit (nach Berücksichtigung des Umfangs der Arbeitslosigkeit) weit höher als in den USA, aber längst nicht so hoch wie in Frankreich;
- eine besondere Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Industrie in den Wirtschaftsbereichen, in denen es auf Qualität und schnelle Anpassungsfähigkeit ankommt, wie z.B. im Bereich der Investitionsgüterindustrie; die starke Wettbewerbsposition zeigt sich hier in großen positiven Außenhandels-salden;
- eine vergleichsweise geringe staatliche Intervention in der Industriepolitik; bislang gab es weder die aktive Strukturpolitik zur Umschichtung der Beschäftigung wie in Japan noch die umfassende Verstaatlichung von Industrieunternehmen und nationale Wirtschaftsplanung wie in Frankreich, noch den starken Protektionismus im Bereich vieler Industriegüter wie in den Vereinigten Staaten von Amerika.

Zwischen Betriebshierarchie und Berufsstatushierarchie

Das System der industriellen Beziehungen und das Bildungssystem bilden auch die zentralen Bedingungen dafür, wie sich in nationalen Arbeitsmärkten Ungleichheit herausbildet, institutionell verfestigt und über lange Zeiträume hindurch stabilisiert; oder wie sich, in anderen Worten, *vertikale Segmenta-tion* im Arbeitsmarkt etabliert.

Die per gesetzlicher Regelung und per Tarifvertrag erzielten einheitlichen Beschäftigungsbedingungen in der Bundesrepublik haben bislang einen

Arbeitsmarktdualismus, der sich mehr oder weniger direkt aus dualen Produktions- und Gütermarktstrukturen ergibt, nicht zugelassen, wenngleich sich zukünftig hier eine größere Differenzierung in dem Maße zeigen könnte, in dem sich eine Politik der Deregulierung und Dezentralisierung des Arbeitsmarkts durchzusetzen vermag. Insbesondere in der Politik des regionalen Ausgleichs der Wirtschafts- und Beschäftigungsbedingungen zeigen sich in dieser Hinsicht bereits erhebliche Einbrüche.

Bislang jedoch waren für gleiche Arbeit und gleiche Tätigkeiten die *Beschäftigungsbedingungen* (Löhne, Sozialleistungen, Arbeitszeiten, Urlaub etc.) *sektoral oder zwischenbetrieblich* in der Bundesrepublik *relativ gleich*. Die industrielle Lohnstruktur ist zwar nicht ganz so stark nivelliert wie in Schweden, die Lohnabstände zwischen Regionen, Branchen oder zwischen Groß-, Mittel- und Kleinbetrieben sind jedoch sehr viel geringer als in ausgesprochen »dualistischen« Ländern, wie Japan, den USA oder Italien bis in die 70er Jahre. Dies bedeutet für Unternehmen, daß sie nicht sehr große Wettbewerbsvorteile über billige Arbeitskraft, durch Ausweichen beispielsweise auf Niedriglohnregionen oder »gewerkschaftsfreie Zonen« oder durch Dezentralisierung von Produktion und Dienstleistungen in Kleinbetriebe mit niedrigen Arbeitskosten erzielen können. Die relativ große Einheitlichkeit der Löhne und Beschäftigungsbedingungen und das hohe Maß ihrer Dynamisierung, d.h. der gleichschrittigen Fortentwicklung dieser Struktur, hält auch die Möglichkeit für große zwischenbetriebliche Produktivitätsunterschiede oder für ein Auseinanderlaufen der Betriebe nach ihrem technischen Entwicklungsstand in Schach. Sie begrenzt den Wettbewerb im Arbeitsmarkt »nach unten«, indem sie das Unterbieten von Löhnen oder Unterlaufen von Beschäftigungsbedingungen versperrt. Erzwingen wird damit ein relativ großes Maß an »*dynamischer Flexibilität*«, da den Betrieben der einfache Ausweg der Verbesserung ihrer Konkurrenzposition durch Lohnkostensenkung verwehrt ist und sie ihre Konkurrenzfähigkeit durch neue Produkte, neue Absatzmärkte oder neue bzw. verbesserte Verfahren gewinnen oder erhalten müssen.

Das sog. duale Arbeitsmarktstrukturmodell, das in den 60er und frühen 70er Jahren in den USA entwickelt wurde und eine starke Strukturparallelität zwischen polarisierten Güter- und Arbeitsmärkten herstellt, paßt auf die Bundesrepublik längst nicht so gut wie auf die USA oder auf Japan. Zwar finden wir auch in der Bundesrepublik eine deutliche Hierarchie von Unternehmen nach dem Konzentrationsgrad und dem Maß, wie sie jeweils ihre äußeren Marktbedingungen beherrschen und kontrollieren. Aber das Durchschlagen dieser Machthierarchie auf den Arbeitsmarkt, die Entwicklung einer zur Unternehmenshierarchie kongruenten Hierarchie von Beschäftigungsbedingungen wird durch die vergleichsweise geringe Differenzierung der Löhne und

Beschäftigungsbedingungen vereitelt. Der gleichmäßig hohe Lohnkostenstandard zwingt auch potentiell marktschwächere Betriebe, wie z.B. Kleinbetriebe, sich diesen Bedingungen anzupassen. Das Handwerk, das in der Bundesrepublik ein wesentlich bedeutsamerer Wirtschaftsfaktor ist als in den meisten übrigen Industrieländern, hat über eine starke Verbandsbildung und Kollektivorganisation sowie über die Nutzung des Flexibilitätpotentials »Berufsbildung« die natürlichen Nachteile gegenüber den mächtigen und ressourcenstarken Großunternehmen einigermaßen ausgeglichen. Die Angleichung der Wettbewerbsbedingungen für alle Betriebsgrößen dürfte auch der entscheidende Grund dafür sein, daß Klein- und Mittelbetriebe in der Bundesrepublik längst nicht in so große wirtschaftliche Abhängigkeit von Großbetrieben geraten sind, wie dies in anderen Industrieländern der Fall ist.

Der über staatliche und tarifvertragliche Regelung der Beschäftigungsbedingungen erreichte *Egalitarismus und Universalismus* im deutschen Arbeitsmarkt ist jedoch *unvollständig und einseitig*. Er wirkt infolge einer recht effektiven Sockelpolitik in der Breite, aber weit weniger in der Tiefe. Nach oben gibt es vergleichsweise wenig Nivellierung; vielmehr beobachten wir große Ungleichheiten in Arbeitsmarktchancen nach dem Berufsstatus. Es zeigt sich eine deutliche *Hierarchie der Berufsbildungsabschlüsse*, von der die Verteilung der Löhne, der Beschäftigungssicherheit, der Arbeitslosigkeitsrisiken, der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierechancen etc. stark geprägt wird. Zwischen Un- und Angelernten und Facharbeitern und zwischen Arbeitskräften mit einer Lehrausbildung und solchen mit höheren Berufsbildungsabschlüssen bestehen insgesamt *geringe Substitutionsbeziehungen*. Facharbeiter oder Betriebsleiter wird man in der Bundesrepublik in der Regel nur über die Absolvierung einer entsprechenden Berufsausbildung, weder über schulische Bildung allein noch ausschließlich durch längere Anlernung und den Gewinn einschlägiger Erfahrung an bestimmten Arbeitsplätzen oder Arbeitsplatzbereichen, wie z.B. in den angelsächsischen Ländern.

Vom Berufsbildungsniveau geht jedoch nicht nur ein zentraler Einfluß auf die Zuweisung von Arbeitsplätzen aus, auch die *Bewertung* der Arbeitsplätze bzw. Tätigkeit wird von ihm entscheidend geprägt. So sind beispielsweise die mit Hochschulabschlüssen in der BRD zu erzielenden Ertragsraten im internationalen Vergleich relativ hoch, wenn auch nicht so hoch wie die Gratifikationen, die französische Arbeitskräfte in den oberen Einkommensschichten mit ihrer Schul- und Berufsausbildung erlangen. Berufliche Bildung als Selektions-, Allokations- und Bewertungskriterium ist in der Bundesrepublik gesellschaftlich konsensfähig. Betriebs- oder Personalräte und Management können sich darauf leicht verständigen. Das durchschlagende Gewicht der Berufsbildung als Chancenverteiler bekommen u.a. die *Frauen* zu spüren, deren stark

benachteiligte Position im Arbeitsmarkt der Bundesrepublik sich nicht allein in der höheren Arbeitslosigkeit äußert, sondern auch in der Lohnposition, die bei weiblichen Industriearbeitern nur wenig mehr als 70 % des Männerlohns beträgt, in manchen anderen Beschäftigungsbereichen aber noch wesentlich schlechter ausfällt. Während im schulischen Bildungsniveau die Unterschiede zwischen den Geschlechtern heute stark zusammengeschmolzen sind, zeigen sich nach wie vor stark ungleiche Zugangschancen zur Berufsausbildung. Darüber hinaus werden vielfach Frauen, die die gleiche Berufsausbildung vorweisen können wie männliche Bewerber, bei der Arbeitsplatzzuteilung diskriminiert, und zwar um so mehr, je höher die mit dem Arbeitsplatz verknüpfte Einkommensposition oder Beschäftigungssicherheit ist.

Die große Bedeutung von Berufsbildung und Berufsstatus für die Schichtung des Arbeitsmarkts in der Bundesrepublik und der in der Benachteiligung der Frauen zum Ausdruck kommende Patriarchalismus haben tiefe historische Wurzeln. Hier wirken berufsständische Traditionen nach. Neben der auf Kapital und Bodenbesitz beruhenden Machtstruktur spielt in der deutschen Geschichte »Bildung« als Instrument zur Gewinnung und Erhaltung von Machtpositionen zumindest seit dem historischen Zeitpunkt eine große Rolle, zu dem sich das Bildungsbürgertum als »Stand der Gebildeten« während des 18. Jahrhunderts zusehends profilierte und zu Beginn der Wilhelminischen Ära voll entwickelt war. Bildung und Sprache können ebenso wie Geld und Besitz zu Machtressourcen werden, wenn darauf ein Zuteilungsmechanismus von attraktiven oder privilegierten Positionen aufgebaut wird.

Am engsten und ausschließlichen ist die Verknüpfung von Beschäftigungsposition und Berufsbildung noch heute bei den höheren Beamtenpositionen (Geistliche, Juristen, Professoren, Gymnasiallehrer, öffentliche Verwaltung) verankert. Die starke gesellschaftliche Stellung der höheren Beamenschaft beruht vor allem auf der Kontrolle des Staatsapparats. Aber auch bei den Angestellten und akademischen »freien Berufen« wirken ständische Relikte nach. Nirgendwo ist die materielle und soziale Differenzierung zwischen Angestellten und Arbeitern so stark entwickelt wie in Deutschland, wo bis weit ins 19. Jahrhundert hinein die Angestellten als »Stand« galten und sogar in der Privatwirtschaft teils bis in allerjüngste Zeit Angestellte als »Beamte« bezeichnet wurden.

Angesichts dieser ständischen »Erbanlagen« in der deutschen Gesellschaft mußte es der Arbeiterbewegung schwerfallen, die Egalisierungspolitik, die sie sektoral, d.h. in der Breite, erreichen konnte, auch in der Tiefe durchzusetzen. Anders als z.B. den schwedischen Gewerkschaften ist den deutschen DGB-Gewerkschaften eine umfassende Organisation der Angestellten, insbesondere auf den höheren Hierarchie- und Einkommensebenen, bislang nicht

gelingen. Arbeitsmarktsegmentation im Sinne stabiler Ungleichheit in den Lohn- und Beschäftigungschancen äußert sich deshalb – international vergleichend gesehen – in der Bundesrepublik weniger durch eine Hierarchie von Betrieben, sondern stärker innerbetrieblich durch eine *Hierarchie von Arbeitsplätzen und Arbeitsplatzbereichen*, die jeweils ein bestimmtes berufliches Bildungsniveau erfordern.

Die Stabilität vertikaler Arbeitsmarktsegmentation nährt sich aus dem *Zwillingssprinzip von Differenzierung und sozialer Ausschließung*. Arbeitsmarktsegmentation ist damit mehr als nur die Differenzierung von Arbeitsplätzen nach Löhnen und anderen Merkmalen, solange der Zugang zu dieser Rangordnung sozial offen ist. Arbeitsmarktsegmentation bedeutet auch mehr als Diskriminierung, d.h. ungleiche Zugangschancen von Arbeitskräften mit gleichen bildungsmäßigen Voraussetzungen. Arbeitsmarktsegmentation beruht auf der *dynamischen Wechselwirkung* von Arbeitsplatzdifferenzierung und ungleicher, selektiver Zuweisung von Arbeitskräften innerhalb dieser Arbeitsplatzstruktur.

Wenn unterschiedlich entlohnte (bzw. von Risiken betroffene) Arbeitskräfte zugleich unterschiedliche Arbeit verrichten, und die einen nicht oder nur ausnahmsweise auf die Arbeitsplätze der anderen gelangen, gelingt eine Legitimierung und Stabilisierung der Unterschiede viel eher als im Falle einer bloßen Differenzierung oder bloßen Diskriminierung. Es läßt sich leichter glaubhaft machen, daß derjenige, der dreimal so viel verdient wie ein anderer, auch einen sehr viel bedeutenderen Leistungsbeitrag für den Betrieb oder die Gesellschaft erbringt – allerdings nur so lange, wie die beiden sozial getrennt sind, solange kein Personalaustausch größeren Ausmaßes stattfindet. Nach dem gleichen gesellschaftlichen Mechanismus vollzieht sich ja auch die Vorurteilsbildung gegenüber ethnischen, rassistischen oder nationalen Minderheiten: Diesem Mechanismus wird um so eher der Boden bereitet, je stärker eine soziale oder wohnmäßige Segregation stattfindet. Antisemitismus war zumeist in solchen Gegenden am stärksten ausgeprägt und entsprechende Propaganda am wirksamsten, wo überhaupt keine Juden wohnten.

Segmentation ist deshalb viel schwerer zu entzaubern und abzubauen als direkte Diskriminierung, die sich beispielsweise zeigt bei der Verrichtung gleichartiger Tätigkeiten oder Arbeiten bei unterschiedlicher Bezahlung oder unterschiedlichem Beschäftigungsrisiko. Der Abbau von Segmentation gelingt im Grunde nur über gesellschaftliche Solidarisierung. Entsprechend der Konstituierung von Segmentation gibt es auch *zwei Wege*, diese wieder abzubauen:

(1) durch Einebnen der Differenzierung der Arbeitsplätze mittels Verringerung der Arbeitsteilung oder der Bewertungsunterschiede;

(2) durch Veränderung der Arbeitsplatzzuteilung mit dem Ziel größerer Gleichheit des Zugangs zu den attraktiven Positionen.

Mit einer gezielten Überkreuz-Allokation sind in den vergangenen zwei bis drei Jahrzehnten in den USA und durch gezielte Einebnung der Bewertungsunterschiede von Arbeitsplätzen in Schweden beträchtliche Erfolge bei der Angleichung der Beschäftigungschancen von Frauen erzielt worden.

Arbeitsmarktsegmentation ist nicht allein ein gravierendes Hindernis für die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt – und darüber hinaus in nahezu allen Bereichen der Gesellschaft, da es ja nur sehr wenige Menschen gibt, deren materielle, kulturelle und soziale Lage nicht von ihrer Arbeitsmarktposition oder der ihrer Angehörigen bestimmt ist. Segmentation bedeutet auch stets ein Verhindern von Anpassungsvermögen in der Wirtschaft und damit einen Verlust an gesellschaftlicher Wohlfahrt. Segmentation bewirkt, daß menschliche Kapazität nicht voll genutzt werden kann, weil allzu viele Arbeitskräfte von bestimmten Tätigkeiten ausgeschlossen bleiben, für die sie möglicherweise mehr Geschick und Talent hätten als für ihre derzeitige Arbeit. In diesem Sinne kommt Segmentation einer Vergeudung gesellschaftlicher Ressourcen gleich.

Der hier vorgenommene internationale Vergleich von Arbeitsmarktstrukturen zeigt: Arbeitsmarktsegmentation ist überall, wenn auch nicht überall gleich stark ausgeprägt – und überall ist sie anders. Art und Ausmaß der Arbeitsmarktteilung lassen sich durch die wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen beeinflussen. Politiker, Unternehmer, Gewerbetreibende und die Vertreter der Arbeitnehmerschaft sind verantwortlich für Richtung, Folgen und Erfolg dieser Beeinflussung.

Literatur

- ADLER, Paul S.: The Productivity Puzzle – Numbers Alone Won't Solve It. In: Monthly Labor Review, October 1982.
- AHNER, Dirk: Arbeitsmarkt und Lohnstruktur, Tübingen 1978.
- ALCHIAN, Armen A.; DEMSETZ, Harold: Production, Information Costs and Economic Organization. In: American Economic Review 62, December 1972.
- ALTHAUSER, Robert P.; KALLEBERG, Arne L.: Firms, Occupations, and the Structure of Labor Markets: A Conceptual Analysis. In: I. Berg (ed.): Sociological Perspectives of Labor Markets, New York 1981.
- ALTMANN, Norbert; BECHTLE, Günther: Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft, München 1971.
- ALTMANN, N.; DEISS, M.; DÖHL, V.; SAUER, D.: Ein »Neuer Rationalisierungstyp« – neue Anforderungen an die Industriosozilogie. In: Soziale Welt, 37. Jg., Heft 2/3, 1986.
- ANTHONY, Douglas: »Japan«. In: M. Cross (ed.): Managing Work Force Reduction, New York 1985.
- ASENDORF-KRINGS; Inge: Facharbeiter und Rationalisierung – das Beispiel der großbetrieblichen Instandhaltung, Frankfurt/München 1979.
- AUTORENGEMEINSCHAFT PADERBORN: Der Staat als Arbeitgeber. In: BeitrAB 88, Nürnberg 1985.
- AVERITT, Robert: The Dual Economy, New York 1968.
- BADE, Franz-Josef: Survey on Industrial Choice of Location in the Federal Republic of Germany. Wissenschaftszentrum Berlin, IIM/IP 81-18, Berlin, August 1981.
- BARON, James N.; BIELBY, William T.: The Organization of Work in a Segmented Society. In: American Sociological Review, Vol. 49, 1984.
- BECK, Ulrich; BRATER, Michael: Berufliche Arbeitsteilung und soziale Ungleichheit – Eine gesellschaftlich-historische Theorie der Berufe, Frankfurt/New York 1978.
- BECK, E.M.; HORAN, P.M.; TOLBERT, C.M.: Stratification in a Dual Economy: A Sectoral Model of Earnings Determination. In: American Sociological Review, Vol. 43, 1978.
- BEHRENS, Johann: Die Reservearmee im Betrieb. In: F. Naschold (Hrsg.): Arbeit und Politik – Gesellschaftliche Regulierung der Arbeit und soziale Sicherung, Frankfurt/New York 1985.
- BELLMANN, L.; GERLACH, K.; HÜBLER, O.; OLLMANN, H. (Hrsg.): Neuere empirische Untersuchungen der Lohnstruktur in der Bundesrepublik Deutschland, Arbeitspapier 1981-2. Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Paderborn 1981.

- BELLMANN, L.; GERLACH, K.; HÜBLER, O.: Lohnstruktur in der Bundesrepublik Deutschland – Zur Theorie und Empirie der Arbeitseinkommen, Frankfurt/New York 1984.
- BELLMANN, Lutz: Senioritätsentlohnung, betriebliche Hierarchie und Arbeitsleistung – eine theoretische und empirische Untersuchung zur Lohnstruktur, Frankfurt/New York 1986.
- BERG, Ivar: Education and Jobs: The Great Training Robbery, Boston 1971.
- BERG, Ivar (ed.): Sociological Perspectives of Labor Markets, New York 1981.
- BERGER, Suzanne; PIORE, Michael J.: Dualism and Discontinuity in Industrial Society, Cambridge 1980.
- BERGER, Johannes; OFFE, Claus: Die Zukunft des Arbeitsmarkts – Zur Ergänzungsbedürftigkeit eines versagenden Allokationsprinzips. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 24, Opladen 1982.
- BERGMANN, Joachim: Die Fragmentierung der Lohnarbeiterklasse in Japan. In: Leviathan, Heft 1, 1983.
- BERGMANN, Joachim; TOKUNAGA, Shigeyoshi: Industrial Relations in Transition, Tokyo University Press, Tokyo 1984.
- BIEHLER, H.; BRANDES, W.; BUTTLER, F.; GERLACH, K.: Interne und externe Arbeitsmärkte – Theorie und Empirie zur Kritik eines neoklassischen Paradigmas. In: Ch. Brinkmann u.a. (Hrsg.): Arbeitsmarktsegmentation – Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 33, Nürnberg 1979.
- BIEHLER, Hermann: Zum Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktsegmentation und regionaler Lohnstruktur, unveröffentlichtes Manuskript, München/Paderborn 1980.
- BIEHLER, Hermann; BRANDES, Wolfgang: Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik – Theorie und Empirie des dreigeteilten Arbeitsmarkts, Frankfurt/New York 1981.
- BIEHLER, H.; BRANDES, W.; BUTTLER, F.; GERLACH, K.; LIEPMANN, P.: Arbeitsmarktstrukturen und -prozesse – Zur Funktionsweise ausgewählter Arbeitsmärkte, Tübingen 1981.
- BILLERBECK, U.; ERD, R.; JACOBI, O.; SCHUDLICH, E.: Korporatismus und gewerkschaftliche Interessenvertretung, Frankfurt/New York 1982.
- BIRNBAUM, Michael: Das Münchner Handwerk im 19. Jahrhundert, 1799-1868. Hrsg. von der Handwerkskammer für Oberbayern, Starnberg 1985.
- BLOCH, Farrell; KUSKIN, Mark: Wage Determination in the Union and Non-Union Sectors. In: Industrial and Labor Relations Review, Vol. 31, January 1978.
- BLOSSFELD, Hans Peter: Berufseintritt und Berufsverlauf – eine Kohortenanalyse über die Bedeutung des ersten Berufs in der Erwerbsbiographie. In: MittAB, Heft 2, 1985.
- BODENHÖFER, Hans Joachim: Arbeitsmobilität und regionales Wachstum. In: Volkswirtschaftliche Schriften, Heft 157, Berlin 1969.
- BOLTHO, Andrea: Japan – An Economic Survey 1953-73, Oxford 1975.
- BORNSCHIER, Volker: Duale Wirtschaft, Statuszuweisung und Belegschaftsintegration. In: Soziale Welt, Heft 2, 1984.
- BOSCH, Gerhard: Arbeitsplatzverlust – Die sozialen Folgen einer Betriebsstillegung, Frankfurt/New York 1978.
- BOSCH, Gerhard; LICHTHE, Rainer: Die Funktionsweise informeller Senioritätsrechte am Beispiel einer betrieblichen Fallstudie. In: K. Dohse u.a. (Hrsg.): Statussicherung im Industriebetrieb – Alternative Regelungsansätze im internationalen Vergleich, Frankfurt/New York 1982.

- BOSCH, Gerhard; KOHL, Heribert: Unternehmensplanung und Betriebsrat (II) – aus der Sicht der Gewerkschaften. In: Frankfurter Zeitung, Blick durch die Wirtschaft, 24.1.1983.
- BOSCH, Gerhard: Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? In: WSI-Mitteilungen, Heft 3, 1986.
- BOURDIEU, Pierre: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: R. Kreckel (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt, Sonderband 2, Göttingen 1983.
- BRANDES, W.; LIEPMANN, P.; WEISE, P.: Unternehmensverhalten und Arbeitsmarkt. In: Mehrwert, Heft 22, 1982.
- BRANDES, Wolfgang; BUTTLER, Friedrich: Alte und neue Heimarbeit, Arbeitspapier 1985-4. Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Paderborn 1985.
- BRAVERMAN, Harry: Labor and Monopoly Capitalism, New York 1974.
- BRINKMANN, Ch.; KÜHL, J.; SCHULTZ-WILD, R.; SENGENBERGER, W. (Hrsg.): Arbeitsmarktsegmentation – Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 33, Nürnberg 1979.
- BRINKMANN, Christian: Die individuellen Folgen langfristiger Arbeitslosigkeit. Ergebnisse einer repräsentativen Längsschnittuntersuchung. In: MittAB, 17. Jg., Heft 4, 1984.
- BRUNO, Sergio: The Industrial Reserve Army, Segmentation and the Italian Labour Market. In: Cambridge Journal of Economics No. 3, 1979.
- BRUSCO, Sebastiano: Labour Market Structure, Company Policies and Technological Progress, Paper Presented to the International Working Party on Labour Market Segmentation, Modena Conference, Modena 1981.
- BRUSCO, Sebastiano; SABEL, Charles F.: Artisan Production and Economic Growth. In: F. Wilkinson (ed.): The Dynamics of Labour Market Segmentation, London 1981.
- BRUSCO, Sebastiano: The Emilian Model: Productive Decentralisation and Social Integration. In: Cambridge Journal of Economics, Vol. 6, 1982.
- BUCHELE, Robert: Economic Dualism and Employment Stability. In: Industrial Relations, Vol. 22, No. 3, 1983.
- BÜCHTEMANN, Christoph F.: Befristete Beschäftigung für Arbeitslose und Berufsanfänger. In: Wirtschaftsdienst, Heft 11, 1984a.
- BÜCHTEMANN, Christoph F.: Der Arbeitslosigkeitsprozeß. Theorie und Empirie strukturierter Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland. In: W. Bonss; R.G. Heinze: Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft, Frankfurt 1984b.
- BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (J. Kühl; A.G. Paul; D. Blunck): Überlegungen II zu einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik, Nürnberg 1978.
- BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.): Wirtschaft- und Arbeitsmarktentwicklung in den USA und in der Bundesrepublik Deutschland, BeitrAB 96, Nürnberg 1986.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1984, Bad Honnef 1984.
- BUTTLER, Friedrich; GERLACH, Knut: Die regionalwirtschaftliche Bedeutung interner Arbeitsmärkte in der Bundesrepublik Deutschland. In: Raumforschung und Raumordnung, Vol. 36, 1978.
- CARROLL, Glenn R.; MAYER, Karl Ulrich: Job Shift Patterns in the Federal Republic of Germany: Effects of Social Class, Industrial Sector and Organizational Size. In: American Sociological Review, June 1986.
- CHILD, J.; GLOVER, I.; LAWRENCE, P.: A Price to Pay: Professionalism and Work Organization in Britain and West Germany. In: Sociology, Vol. 17, 1983.

- CLEMENT, W.; TESSARING, M.; WEISSHUHN, G.: Zur Entwicklung der qualifikationsspezifischen Einkommensrelationen in der Bundesrepublik Deutschland. In: MittAB, Heft 1, 1980.
- COHEN, Stephen S.; ZYSMAN, John: Can America Compete? In: Challenge, May/June 1986.
- COLE, Robert E.: Work, Mobility and Participation, Berkeley 1979.
- CORIAT, Benjamin: Differenzierung und Segmentierung des Gesamtarbeiters (Arbeitschaft) in Industrie und Prozeßfertigung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 24, Opladen 1982.
- CRAIG, Ch.; RUBERY, J.; TARLING, R.; WILKINSON, F.: Labour Market Structure, Industrial Organization and Low Pay. University of Cambridge, Department of Applied Economics, Occasional Paper 54, Cambridge 1982.
- DAVIS, Louis E.: The Coming Crisis of Production Management: Technology and Organization. In: E. Louis, J.C. Taylor (eds.): Design of Jobs, Middlesex 1972.
- DEUTSCHMANN, Christoph: Gewerkschaften und Arbeitsmarktsegmentierung. In: Soziale Welt, Heft 4, 1981a.
- DEUTSCHMANN, Christoph: Das konservative Moment der Gewerkschaftsbewegung. In: Leviathan, Sonderheft 4, 1981b.
- DEUTSCHMANN, Christoph: Labour Market Segmentation and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany. Paper Prepared for the International Conference »Industrial Relations in Transition«, Faculty of Economics, Tohoku University, Sendai, Japan, September 28 - October 1, 1982a.
- DEUTSCHMANN, Christoph: Produktion, technischer Fortschritt und Beschäftigung – Eine empirische Analyse der Beschäftigungsentwicklung nach beruflichem Status, Leistungsgruppen und Geschlecht in ausgewählten Industriezweigen in der Bundesrepublik Deutschland im Zeitraum 1961 bis 1978, Arbeitspapier 1982-3. Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Paderborn 1982b.
- DEUTSCHMANN, Christoph; SCHMIEDE, Rudi: Lohnentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland, 1960-78 – Wirtschaftliche und soziale Bestimmungsgründe, Frankfurt/New York 1983.
- DICKENS, William T.; LANG, Kevin: A Test of Dual Labor Market Theory. In: American Economic Review, Vol. 75, No. 4, 1985.
- DIEKMANN, Andreas: Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern – Theoretische Perspektiven und empirische Ergebnisse zur Einkommensdiskriminierung von Arbeiterinnen, Teil A und B. Forschungsberichte Nr. 212 und 218, Institut für Höhere Studien, Wien 1985.
- DOERINGER, Peter B.; PIORE, Michael J.: Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington/Mass. 1971.
- DOHSE, Knut: Ausländerpolitik und betriebliche Ausländerdiskriminierung. In: Leviathan, Heft 3/4, 1981.
- DOHSE, K.; JÜRGENS, U.; RUSSIG, H. (Hrsg.): Ältere Arbeitnehmer zwischen Unternehmensinteressen und Sozialpolitik, Schriften des Wissenschaftszentrums Berlin, Frankfurt/New York 1982a.
- DOHSE, K.; JÜRGENS, U.; RUSSIG, H. (Hrsg.): Statussicherung im Industriebetrieb – Alternative Regelungsansätze im internationalen Vergleich, Frankfurt/New York 1982b.
- DOMBOIS, Rainer: Stamarbeiter und Krisenbetroffenheit. Fallanalysen zur Differenzierung der Krisenbetroffenheit angelernter Arbeiter. In: Prokla, Nr. 36, 1979.

- DOMBOIS, R.; FRIEDMANN, P.; HESELER, H.: Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktsituation in Bremen, Bd. 2: Regionale Wirtschaftsstruktur und betriebliche Beschäftigungspolitik, Forschungsberichte der Zentralen wissenschaftlichen Einrichtung 'Arbeit und Betrieb'; Kooperation Universität - Arbeiterkammer Bremen, Bremen 1981.
- DOMBOIS, Rainer: Die betriebliche Normstruktur. Fallanalysen zur arbeitsrechtlichen und sozialwissenschaftlichen Bedeutung informeller Normen im Industriebetrieb. In: K. Dohse u.a. (Hrsg.): Stattsicherung im Industriebetrieb – Alternative Regelungsansätze im internationalen Vergleich, Frankfurt/New York 1982.
- DOMBOIS, R.; FRIEDMANN, P.; GOCKELL, P.: Vom Heuern und Feuern zur stabilen Mindestbelegschaft – Drei Jahrzehnte betriebliche Beschäftigungspolitik eines Schiffsbauunternehmens. In: Mehrwert, Heft 23, 1982.
- DOMBOIS, Rainer; OSTERLAND, Martin: Neue Formen des flexiblen Arbeitskräfteeinsatzes: Teilzeitarbeit und Leiharbeit. In: Soziale Welt, Heft 3/4, 1982.
- DOMBOIS, Rainer: Abhängige Industrialisierung und Arbeitsmarkt – eine empirische Untersuchung der mexikanischen Autoindustrie, Frankfurt/New York 1987.
- DOSI, G.: Technical Change and Survival: Europe's Semiconductor Industry, European Research Centre, Brighton 1981.
- DREXEL, Ingrid; NUBER, Christoph: Qualifizierung für Industriearbeit im Umbruch – Die Ablösung von Anlernung durch Ausbildung in Großbetrieben von Stahl und Chemie, Frankfurt/München 1979.
- DREXEL, Ingrid: Belegschaftsstrukturen zwischen Veränderungsdruck und Beharrung – Zur Durchsetzung neuer Ausbildungsberufe gegen bestehende Qualifikations- und Lohnstrukturen, Frankfurt 1982.
- DÜLL, Klaus: Gesellschaftliche Modernisierungspolitik durch neue »Produktionskonzepte«? In: WSI-Mitteilungen, Heft 3, 1985.
- DUNCAN, Greg M.; LEIGH, Duane E.: Wage Determination in the Union and Non-Union Sectors: A Sample Selectivity Approach. In: Industrial and Labor Relations Review 34, Oktober 1980.
- DUNLOP, John T.: The Task of Contemporary Wage Theory. In: G.W. Taylor; F.C. Pierson (eds.): New Concepts in Wage Determination, McGraw Hill, New York 1957.
- DUNLOP, John T.: Job Vacancy Measures and Economic Analysis. In: National Bureau of Economic Research, The Measurement and Interpretation of Job Vacancies: A Conference Report, New York 1966.
- EDWARDS, Richard: Herrschaft im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt/New York 1981.
- EMERSON, Michael: »What Model Europe?« Unpublished Paper, Center for International Affairs, Harvard University, June 1985.
- ERNST, Angelika: Beschäftigungsprobleme und Beschäftigungspolitik in Japan. In: MittAB, 14. Jg., Heft 2, 1981.
- ERNST, Angelika: Japans langer Abschied von der Vollbeschäftigung – Arbeitsmarktstrukturen und Entwicklung, Mitteilungen des Instituts für Asienkunde Nr. 147, Hamburg 1986.
- FAUST, Anselm: Arbeitsmarktpolitik in Deutschland – Die Entstehung der öffentlichen Arbeitsvermittlung 1890-1927. In: T. Pierenkemper; R. Tilly (Hrsg.): Historische Arbeitsmarktforschung, Göttingen 1982.
- FINLAY, William: One Occupation, Two Labor Markets: The Case of the Longshore Crane Operators. In: American Sociological Review, Vol. 48, 1983.
- FISCHER, Lloyd: The Harvest Labor Market. In: Quarterly Journal of Economics, November 1951.
- FRIDERICHs, Hans: Lohnstrukturdifferenzierung – ein Rezept zur Lösung des Beschäftigungsproblems? In: Wirtschaftsdienst, Heft 8, 1985.

- FRIEDMAN, Andrew L.: *Industry and Labour-Class Struggle of Work and Monopoly Capitalism*, London 1977.
- FROHN, J.; KRENPEL, R.; KUHBIER, P.; OPPENLÄNDER, K.-H.; UHLMANN, L.: *Der technische Fortschritt in der Industrie*, Berlin 1973.
- FÜRST, Dietrich; ZIMMERMANN, Klaus: *Standortwahl industrieller Unternehmen*. Schriftenreihe der Gesellschaft für regionale Strukturentwicklungen, Bd. 1, Bonn 1973.
- FULDAT, Else: *Arbeitsverhältnisse in der chemischen Großindustrie der Frankfurter Gegend. Ein Vergleich der sozialen Lage der Arbeiter seit Stabilisierung der Reichsmark und der Vorkriegszeit*, Frankfurt 1926.
- GALASI, Peter; SZIRÁCSKI, György: *State Regulation, Enterprise Behaviour and the Labor Market in Hungary, 1968-83*. In: *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 9, Number 3, 1985.
- GALBRAITH, John Kenneth: *The New Industrial State*, Boston/Mass. 1967.
- GALBRAITH, John Kenneth: *Economics and the Public Purpose*, Boston/Mass. 1973.
- GANSER, Karl: *Die Arbeitslosenquote als Indikator erwerbsstruktureller Benachteiligung*. In: *Informationen zur Raumentwicklung*, Heft 3, 1980.
- GARLICH, D.; MAIER, F.; SEMLINGER, K. (Hrsg.): *Regionalisierte Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik*, Frankfurt/New York 1983.
- GENSOR, Sabine; KRAIS, Beate: *Arbeitsmarkt und Qualifikationsstruktur – Zur Problematik der Ermittlung und Verallgemeinerung von Qualifikationsanforderungen*. In: *Soziale Welt*, 25. Jg., Heft 3, 1974.
- GERLACH, Knut; LIEPMANN, Peter: *Konjunkturelle Aspekte der Industrialisierung peripherer Regionen – dargestellt am Beispiel des ostbayerischen Regierungsbezirks Oberpfalz*. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Band 187, Heft 1, 1972.
- GERLACH, Knut; LIEPMANN, Peter: *Innerbetriebliche Stellenausschreibungen und Personalauswahlrichtlinien – Verbreitung und Bedeutung für betriebsinterne Arbeitsmärkte*. In: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, Vol. 100, 1980.
- GERLACH, K.; HÜBLER, O.; OLLMANN, H.: *Ausbildung und Arbeitseinkommen*. In: L. Bellmann u.a. (Hrsg.): *Neuere empirische Untersuchungen der Lohnstruktur in der Bundesrepublik Deutschland*, Arbeitspapier 1981-2, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMP), Paderborn 1981.
- GERLACH, K.; PETERS, W.; SENGENDERGER, W. (eds.): *Public Policies to Combat Unemployment in a Period of Economic Stagnation – An International Comparison*, Frankfurt/New York 1984.
- GINZBERG, Eli: *Good Jobs, Bad Jobs, No Jobs*, Cambridge/Mass. 1979.
- GISCHER, H.: *Lohnstruktur und Beschäftigung*. In: *Wirtschaftsdienst*, 63 Jg., Heft 11, 1983.
- GORDON, David M.: *Class, Productivity and the Ghetto*. Unveröffentlichte Dissertationsschrift, Harvard University, Boston 1971.
- GORDON, David M.: *Theories of Poverty and Unemployment. Orthodox, Radical and Dual Labor Market Perspectives*, Lexington/Mass. 1972.
- GORDON, D.M.; EDWARDS, R.; REICH, M.: *Segmented Work, Divided Workers*, Cambridge 1982.
- GORZ, André: *Abschied vom Proletariat*, Frankfurt 1980.
- GORZ, André: *Wege ins Paradies – Thesen zur Krise, Automation und Zukunft der Arbeit*, Berlin 1983.
- GOUREVITCH, P.; MARTIN, A.; ROSS, G.; ALLEN, Ch.; BORNSTEIN, S.; MARKORITS, A.: *Unions and Economic Crisis – Britain, West Germany and Sweden*, London 1984.
- GRÜTTNER, Michael: *Arbeitswelt an der Wasserkante. Sozialgeschichte der Hamburger Hafenarbeiter 1886-1914*, Göttingen 1984.

- HANF, Reinhardt: Möglichkeiten und Grenzen betrieblicher Lohn- und Gehaltspolitik 1933-1939, Dissertation der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Regensburg, Dissertationsdruck, Regensburg 1975.
- HASHIMOTO, Masanori; RAISIAN, John: Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States. In: *American Economic Review*, Vol. 75, 1985.
- HEINZE, R.G.; HINRICHS, K.; HOHN, H.W.; OLK, T.: Armut und Arbeitsmarkt – Zum Zusammenhang von Klassenlagen und Verarmungsrisiken im Sozialstaat. In: *Zeitschrift für Sozialwissenschaften*, Heft 10, 1981a.
- HEINZE, R.G.; HINRICHS, K.; OFFE, C.; OLK, T.: Einheitsprobleme der Einheitsgewerkschaft. In: *Soziale Welt*, Heft 1, 1981b.
- HEINZE, R.G.; HINRICHS, K.; OFFE, C.; OLK, T.: Einheitsgewerkschaft – naives Wunschbild oder alltägliche Routine? In: *Soziale Welt*, Heft 4, 1981c.
- HELBERGER, Christoph: Bildung und Einkommen, unveröffentlichtes Manuskript, Frankfurt 1978.
- HICKS, John R.: *The Theory of Wages*, London 1932.
- HICKS, John R.: The Instability of Wages. In: *Three Banks Review*, No. 31, 1956.
- HICKS, John R.: *The Theory of Wages*, (2nd Edition), London 1968.
- HIRSCHMANN, Albert O.: *Exit, Voice and Loyalty*, Cambridge/Mass./London 1970.
- HOBBSBAWN, Eric J.: *Laboring Plan*, Basic Books, New York 1964.
- HOF, Bernd: Sektorale Beschäftigungstrends im deutsch-amerikanischen Vergleich. In: *IW-Trends*, Nr. 2, Köln 1984.
- HOFBAUER, Hans; KÖNIG, Paul: Substitutionspotentiale bei Ausbildungsberufen nach dem Urteil von Vorgesetzten. In: *MittAB*, Heft 2, 1972.
- HOFBAUER, Hans: Berufsverlauf nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung. In: *MittAB*, Heft 3, 1983.
- HOMBURG, Heidrun: Externer und interner Arbeitsmarkt: Zur Entstehung und Funktion des Siemens-Werkvereins 1906-18. In: T. Pierenkemper; R. Tilly (Hrsg.): *Historische Arbeitsmarktforschung*, Göttingen 1982.
- HOTZ, Beat: Productivity, Differences and Industrial Relations Structures – Engineering in the United Kingdom and the Federal Republic of Germany. In: *Labour and Society*, Vol. 7, No. 4, 1982.
- HOTZ-HART, Beat: *Modernisierung von Unternehmen und Industrien bei unterschiedlichen industriellen Beziehungen*, Bern/Stuttgart 1987.
- HÜBLER, Olaf (Hrsg.): Beiträge zur Mobilität und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, Arbeitspapiere 1985-5. Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Paderborn 1985.
- HUERKAMP, Claudia; SPREE, Reinhard: Arbeitsmarktstrategien der deutschen Ärzteschaften im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert – Zur Entwicklung des Marktes für professionelle ärztliche Dienstleistungen. In: T. Pierenkemper; R. Tilly (Hrsg.): *Historische Arbeitsmarktforschung*, Göttingen 1982.
- ISF München (Hrsg.): *Betrieb – Arbeitsmarkt – Qualifikation*, Frankfurt/München 1976.
- JACOBS, E.; STANLEY, O.; PATERSON, P.; WELTZ, F.: *The Approach to Industrial Change in Britain and Germany*, London 1978.
- JANSEN, Peter; KISSLER, Leo: Rationalisierung betrieblicher Herrschaft durch Demokratisierung? In: *WSI-Mitteilungen*, Heft 1, 1986.
- JUNGKERNHEINRICH, Martin: Dezentralisierung der regionalen Wirtschaftspolitik. In: *Wirtschaftsdienst*, 65. Jg., Heft 11, 1985.
- KAPLINSKY, R.: Firm Size and Technical Change in a Dynamic Context. In: *Journal of Industrial Economics*, Vol. II, No. 1, 1983.
- KELLER, Bernd: *Interne Arbeitsmärkte und Arbeitsmarktstruktur*, Tübingen 1981.

- KELLER, Bernd: Zur Soziologie von Arbeitsmärkten – Segmentationstheorien und Arbeitsmärkte des öffentlichen Sektors. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 4, Opladen 1985.
- KERN, Horst; SCHUMANN, Michael: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion, München 1984.
- KERR, Clark: Labor Markets: Their Character and Consequences. In: American Economic Review, Vol. 40, Vol. 2, 1950.
- KERR, Clark: The Balkanization of Labor Markets. In: E.W. Bakke et al. (eds.): Labor Mobility and Economic Opportunity, Cambridge/Mass. 1954.
- KERR, C.; DUNLOP, J.T.; HARBISON, F.; MYERS, Ch.A.: Industrialism and Industrial Man, New York 1960.
- KERTESI, György; SZIRACZKI, György: Institutional System, Labour Market and Segmentation in Hungary. In: S. Bruno et al. (eds.): Flexibility in the Labour Market, London 1986.
- KLEBER, Wolfgang; STOCKMANN, Reinhard: Wachstum und Strukturwandel des Beschäftigungssystems – eine Analyse der historischen Berufs- und Arbeitsstättenzählungen in Deutschland. In: Soziale Welt, Heft 1, 1986.
- KLEINHENZ, Gerhard: Verfassung und Struktur der Arbeitsmärkte in marktwirtschaftlichen Systemen. In: H. Lampert (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik, Stuttgart/New York 1978.
- KLEVMARKEN, Andreas N.: On the Stability of Age-Earnings Profiles. In: Scandinavian Journal of Economics 84, 1982.
- KNEPEL, Helmut; HUIJER, Reinhard (Hrsg.): Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt, Frankfurt/New York 1985.
- KNEPEL, Helmut; SCHULTE ZUR SURLAGE, Rolf: Entwicklung des sektoralen Arbeitskräftebedarfs und Änderungen der Qualifikationsstruktur. In: H. Knepel; R. Huijer (Hrsg.): Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt, Frankfurt/New York 1985.
- KNORRING, Ekkehard von: Der Zusammenhang zwischen Lohn- und Beschäftigungsstruktur – Ein Kritik der neoklassischen Position anhand empirischer Ergebnisse. In: WSI-Mitteilungen, Heft 2, 1980.
- KOCKA, Jürgen: Die Angestellten in der deutschen Geschichte 1850-1980. Vom Privatbeamten zum Arbeitnehmer, Göttingen 1981.
- KOCKA, Jürgen: Lohnarbeit und Klassenbildung, Berlin/Bonn 1983.
- KÖHLER, Christoph: Betrieblicher Arbeitsmarkt und Gewerkschaftspolitik – Innerbetriebliche Mobilität und Arbeitsplatzrechte in der amerikanischen Automobilindustrie, Frankfurt/München 1981.
- KÖHLER, Christoph; SENGENBERGER, Werner: Konjunktur und Personalanpassung – Betriebliche Beschäftigungspolitik in der deutschen und amerikanischen Automobilindustrie, Frankfurt/München 1983.
- KOLLER, M.; KRIDDE, H.; MASOPUST, G.: Zur Struktur und Entwicklung regionaler Arbeitsmärkte. In: MittAB, 18. Jg., Heft 1, 1985.
- KOSHIRO, Kazutoshi: Reality of Dualistic Labor Market in Japan: Scarcity of Good Employment Opportunities and Industrial Relations. In: East Asia: International Review of Economic, Political and Social Development, Vol. 2, Frankfurt 1984.
- KOSHIRO, Kazutoshi: Job Security: Redundancy Arrangements and Practices in Japan. In: The Center for International Trade Studies, Faculty of Economics, Yokohama National University, Discussion Paper Series, No. 3, 1985.
- KRAIS, Beate: Bildung als Kapital – Neue Perspektiven für die Analyse der Sozialstruktur. In: R. Kreckel (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt, Sonderband 2, Göttingen 1983.
- KRECKEL, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt, Sonderband 2, Göttingen 1983.

- LANGER, Reinhard: Frauendiskriminierung und Lohnstruktur. In: L. Bellmann u.a. (Hrsg.): Neuere empirische Untersuchungen der Lohnstruktur in der Bundesrepublik Deutschland, Arbeitspapier 1981-2. Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Paderborn 1981.
- LANGKAU, Jochem: Lohn- und Gehaltsdiskriminierung von Arbeitnehmerinnen in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1979.
- LAPPE, Lothar: Die Arbeitssituation erwerbstätiger Frauen – Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation und ihre Folgen, Frankfurt 1981.
- LAPPE, Lothar: Frauenarbeit und Frauenarbeitslosigkeit – eine empirische Überprüfung geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegmentation. Arbeitspapier 1986-2. Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Paderborn 1986.
- LINSE, Ulrich: Die Jugendkulturbewegung. In: K. Vondung (Hrsg.): Das wilhelminische Bildungsbürgertum – Zur Sozialgeschichte seiner Ideen, Göttingen 1976.
- LÖRCHER, Klaus: Die Verbreitung von Zeitarbeitsverträgen im Öffentlichen Dienst. In: MitAB, 15. Jg., Heft 1, 1982.
- LUTZ, B., unter Mitwirkung von NASE, H.; SENGENBERGER, W.; WELTZ, F.: Arbeitswirtschaftliche Modelluntersuchung eines Arbeitsmarktes, Frankfurt 1973.
- LUTZ, Burkart; SENGENBERGER, Werner: Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Göttingen 1974.
- LUTZ, Burkart: Bildungssystem und Beschäftigungsstrukturen in Deutschland und Frankreich – Zum Einfluß des Bildungssystems auf die Gestaltung betrieblicher Arbeitskräftestrukturen. In: ISF-München (Hrsg.): Betrieb – Arbeitsmarkt – Qualifikation, Frankfurt/München 1976.
- LUTZ, Burkart: Wirtschaftliche Entwicklung, betriebliche Interessen und Arbeitsmarktsegmentation, Manuskript für die Sachverständigengruppe »Mittelfristige Beschäftigungsperspektiven« der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, München 1978.
- LUTZ, Burkart: Qualifikation und Arbeitsmarktsegmentation. In: Ch. Brinkmann u.a. (Hrsg.): Arbeitsmarktsegmentation – Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 33, Nürnberg 1979.
- LUTZ, B., unter Mitwirkung von SCHULTZ-WILD, R. und TIEMANN, F.: Betriebliche Personalplanung zwischen Unternehmensplanung und Personalpolitik – Ergebnisse der Betriebserhebung 1975, Bd. II, Frankfurt/München 1979.
- LUTZ, Burkart; SENGENBERGER, Werner: Segmentationsanalyse und Beschäftigungspolitik. In: WSI-Mitteilungen, Heft 5, 1980.
- LUTZ, Burkart: Kapitalismus ohne Reservearmee? Zum Zusammenhang von Wirtschaftsentwicklung und Arbeitsmarktsegmentation in der europäischen Nachkriegszeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 24, Opladen 1982.
- LUTZ, Burkart: Bildungsexpansion und soziale Ungleichheit – Eine historisch-soziologische Skizze. In: Soziale Welt, Sonderband, Göttingen 1983.
- MAASE, Mira; SCHULTZ-WILD, Rainer (Hrsg.): Personalplanung zwischen Wachstum und Stagnation – Forschungsergebnisse und praktische Erfahrungen, Frankfurt/New York 1980.
- MAIER, Friederike: Möglichkeiten regionalisierter Arbeitsmarktpolitik – Thesen und erste Ergebnisse. In: D. Garlichs u.a. (Hrsg.): Regionalisierte Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Frankfurt/New York 1983.
- MANWARING, Tony: The Extended International Labour Market. In: Cambridge Journal of Economics, Vol. 8, 1984.
- MARRIS, Robin: The Economics of Managerial Capitalism, New York 1964.
- MARSDEN, David: Analyse der Veränderung der Lohnstruktur der in der Industrie beschäftigten Arbeiter in sechs Gemeinschaftsländern seit 1966 sowie Vorschläge für die Gestaltung zukünftiger Gemeinschaftserhebungen, Sussex European Research Centre, Eurostat, Juli 1980.

- MARSDEN, David: Entwicklung der intersektoralen und qualifikationsspezifischen Lohndifferenzierung bei Arbeitern in der Bundesrepublik Deutschland, Großbritannien, Frankreich und Italien seit Mitte der 60er Jahre. In: WSI-Mitteilungen, 34. Jg., Heft 10, 1981.
- MAURICE, M.F.; SELLIER, F.; SILVESTRE, J.-J.: Die Entwicklung der Hierarchie im Industrieunternehmen: Untersuchungen eines gesellschaftlichen Effekts. In: Soziale Welt, 30. Jg., 1979.
- MAURICE, M.F.; SORGE, A.; WARNER, M.: Societal Differences in Organizing Manufacturing Units. In: Organization Studies, No. 1, 1980.
- MARX, Karl: Das Kapital, Erster Band, Berlin 1962.
- McKERSIE, Robert B.; HUNTER, Lawrence C.: Pay, Productivity and Collective Bargaining, London 1973.
- MAUS, W.; SCHMIDT, K.: Heimarbeitsgesetz, Beck'sche Kommentare zum Arbeitsrecht, Bd. IX, 3. Auflage, München 1976.
- MEIDNER, Rudolf; HEDBORG, Anna: Modell Schweden – Erfahrungen einer Wohlfahrts-gesellschaft, Frankfurt/New York 1984.
- MENDIUS, Hans Gerhard; SENGENBERGER, Werner: Konjunkturschwankungen und betriebliche Politik – Zur Entstehung und Verfestigung von Arbeitsmarktsegmentation. In: ISF München (Hrsg.): Betrieb – Arbeitsmarkt – Qualifikation, Frankfurt/München 1976.
- MENDIUS, Hans Gerhard: Arbeitsplatzsicherung für ältere Arbeitskräfte – Zur Wirkung von Bestandsschutzvereinbarungen bei wechselnden Beschäftigungsbedingungen. In: K. Dohse u.a. (Hrsg.): Ältere Arbeitnehmer zwischen Unternehmensinteressen und Sozial-politik, Schriften des Wissenschaftszentrums Berlin, Frankfurt/New York 1982.
- MENDIUS, H.-G.; SENGENBERGER, W.; WEIMER, S.: Arbeitskräfteprobleme und Humanisierungspotentiale in Kleinbetrieben, Heft II: Kraftfahrzeuggewerbe, hektographierter Bericht, München, Januar 1986.
- MERTENS, Dieter: Der unscharfe Arbeitsmarkt – Eine Zwischenbilanz der Flexibilitätsfor-schung. In: MittAB, Heft 4, 1973.
- MERTENS, Dieter; RICK, Matthias (Hrsg.): Berufsbildungsforschung, BeitrAB 66, Nürnberg 1982.
- MEYER, Ingo: Bedeutung der überbetrieblichen Ausbildung am Beispiel der Ausbildung im Kraftfahrzeugmechaniker-Handwerk. In: CEDEFOP (Hrsg.): Probleme der Berufsbildung in kleinen und mittleren Unternehmen, Seminarbericht, Berlin/Luxemburg 1985.
- MIETH, Wolfgang; GENOSKO, Joachim: Qualitative Polarisierung der Regionen als Folge der räumlichen Selektion der Wanderung und der Arbeitsplätze. In: Akademie für Raumforschung und Landesplanung (Hrsg.): Qualität von Arbeitsmärkten und regionale Entwicklung, Forschungs- und Sitzungsberichte, Bd. 143, Hannover 1982.
- MINES, Richard; MARTIN, Philip L.: Immigrant Workers and the California Citrus In-dustry. In: Industrial Relations, Vol. 23, No. 1, 1984.
- MÜCKENBERGER, Ulrich: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeits-recht noch eine Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform, Hefte 7 und 8, 1985.
- MÜLLER, Rainer A. (Hrsg.): Aufbruch ins Industriezeitalter, Band 2, Aufsätze zur Wirt-schafts- und Sozialgeschichte Bayerns 1750-1880, München 1985.
- MÜLLER, W.; WILLMS, A.; HANDL, J.: Strukturwandel der Frauenarbeit 1880-1980, Frankfurt/New York 1983.
- MÜLLER-JENTSCH, Walter: Arbeitsmarkt und Kollektivverhandlungen in Gewerkschafts-theorien, Arbeitspapier 1986-1, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Paderborn 1986.
- MURRAY, F.: Production Decentralisation and the Decline of the Mass Worker, Capital and Class, Vol. 19, 1983.

- NASCHOLD, Frieder (Hrsg.): Arbeit und Politik – Gesellschaftliche Regulierung der Arbeit und soziale Sicherung, Frankfurt/New York 1985.
- NEVERLA, Irene: Arbeitsmarktsegmentation im journalistischen Beruf. In: Publizistik, 28. Jg., Heft 3, 1983.
- NOLL, Heinz-Herbert: Beschäftigungschancen und Arbeitsbedingungen, Frankfurt/New York 1982.
- NORDHAUS, William D.: Economic Policy in the Face of Declining Productivity Growth. In: European Economic Review, No. 18, 1982.
- O'CONNOR, James: Fiscal Crisis of the State, New York 1973.
- OECD (ed.): Wages and Labour Mobility, Paris 1965.
- OECD (ed.): Employment Outlook, Paris, September 1983, 1984, 1985.
- OFFE, Claus (Hrsg.): Opfer des Arbeitsmarkts – Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit, Neuwied/Darmstadt 1977.
- OKUN, Arthur M.: The Invisible Handshake and the Inflationary Process. In: Challenge, January-February 1980.
- ORR, J.; SHIMADA, H.; SEIKE, A.: United States – Japan Comparative Study of Employment Adjustment, U.S. Government Printing Office, Washington D.C. 1985.
- OSTERMANN, Paul: An Empirical Study of Labor Market Segmentation. In: Industrial and Labor Relations Review, Vol. 28, No. 4, 1975.
- OSTNER, Ilona: Kapitalismus, Patriarchat und die Konstruktion der Besonderheit der Frau. In: Soziale Welt, Sonderband 2, Göttingen 1982.
- PALECZEK, Otto: Interfirm Cooperation: An Instrument to Improve Small Business Competition. Address to the 16th Europeans Small Business Seminar, Jönköping 1986.
- PETERS, Aribert; SCHMID, Günther: Aggregierte Wirkungsanalyse des Arbeitsmarktpolitischen Programms der Bundesregierung für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen – Zwischenbericht. IIM/LMP 82-1, Wissenschaftszentrum Berlin, Berlin 1982.
- PHELPS, Orme W.: Introduction to Labor Economics, New York 1967.
- PIERENKEMPER, Toni: Interne Arbeitsmärkte in frühen Industrieunternehmen – Das Beispiel Krupp. In: Soziale Welt, Heft 1, 1981.
- PIERENKEMPER, Toni; TILLY, Richard (Hrsg.): Historische Arbeitsmarktforschung, Göttingen 1982.
- PIORE, Michael J.: On-the-Job Training in a Dual Labor Market. In: A. Weber et al. (eds.): Public-Private Manpower Policies, Madison/Wisc. 1969.
- PIORE, Michael J.: Jobs and Training. In: S. Beer, R. Barringer (eds.): The State and the Poor, Cambridge/Mass. 1970.
- PIORE, Michael J.: On the Technological Foundations of Economic Dualism. In: Working Paper, No. 110, MIT, May 1973.
- PIORE, Michael J.: Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies, Cambridge 1979.
- PIORE, Michael J.: Economic Fluctuation, Job Security and Labor Market Duality in Italy, France and the United States. In: Politics and Society, Vol. 9, No. 4, 1980.
- PIORE, Michael J.; SABEL, Charles F.: The Second Industrial Divide – Possibilities for Prosperity, New York 1984.
- POLANYI, Karl.: The Great Transformation, Frankfurt 1978.
- PRATTEN, C.F.: Labour Productivity Differential within International Companies, Cambridge 1976.
- RAUM, G.: Die Arbeitsplatzqualitätsanforderungen der Zweigbetriebe, hektogr. Bericht, Universität Regensburg, Regensburg 1972.
- RECKER, E.; SCHÜTTE, G.: Räumliche Verteilung von qualifizierten Arbeitskräften und regionale Innovationstätigkeit. In: Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumordnung (Hrsg.): Informationen zur Raumentwicklung, Heft 6/7, 1982.

- REICH, Michael; GORDON, David M. (eds.): Labor Market Segmentation, Lexington/Mass. 1975.
- REICH, M.; GORDON, D.M.; EDWARDS, R.C.: Arbeitsmarktsegmentation und Herrschaft. In: W. Sengenberger (Hrsg.): Der gesplante Arbeitsmarkt – Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/New York 1978.
- REICH, Michael: Segmented Labour: Time Series Hypothesis and Evidence. In: Cambridge Journal of Economics, Vol. 8, 1984.
- REITH, Reinhold: Zünftisches Handwerk, technologische Innovation und proindustrielle Konkurrenz – Die Einführung der Bandmühle und der Niedergang des Augsburger Bortenmacherhandwerks vor der Industrialisierung. In: R.A. Müller (Hrsg.): Aufbruch ins Industriezeitalter, Band 2, Aufsätze zur Wirtschafts- und Sozialgeschichte Bayerns 1750-1880, München 1985.
- RKW (Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft) (Hrsg.): RKW-Handbuch Praxis der Personalplanung, Neuwied und Darmstadt 1978.
- ROSENBERG, Sam: Male Occupational Standing and the Dual Labor Market. In: Industrial Relations, Vol. 19, No. 1, 1980.
- RUBERY, Jill: Structured Labour Markets, Worker Organisation and Low Pay. In: Cambridge Journal of Economics, No. 2, 1978.
- RUBERY, Jill; WILKINSON, Frank: Outwork and Segmented Labour Markets. In: F. Wilkinson (ed.): The Dynamics of Labour Market Segmentation, London 1981.
- RUDOLPH, Helmut: Die Fluktuation in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung – Erste Ergebnisse aus der Beschäftigungsstichprobe des IAB. In: MittAB, 19. Jg., Heft 2, 1986.
- RYAN, Paul: Segmentation, Duality and the Internal Labour Market. In: F. Wilkinson (ed.): The Dynamics of Labour Market Segmentation, London 1981.
- SABEL, Charles F.: Work and Politics – The Division of Labour in Industry, Cambridge 1982.
- SABEL, Charles F.: Industrial Reorganization and Social Democracy in Austria. In: Industrial Relations, Vol. 23, No. 3, 1984.
- SASS, J., SENGENBERGER, W.; WELTZ, F.: Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik – Eine industriesoziologische Analyse, Frankfurt/Köln 1974.
- SCHARPF, Fritz: Strategy Choice, Economic Feasibility and Institutional Constraints as Determinants of Full Employment Policy During the Recession. In: K. Gerlach et al. (eds.): Public Policy to Combat Unemployment in a Period of Economic Stagnation – An International Comparison, Frankfurt/New York 1984.
- SCHHATTENHOFER, Michael: Vom wenig erfolgreichen Kampf der Zünfte. In: Münchner Stadtanzeiger, München 26.3.1985.
- SCHMID, Günther: Strukturierte Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik, Königstein/Ts. 1980a.
- SCHMID, Günther: Steuerungstheorie des Arbeitsmarkts – Ein politisch-ökonomischer Ansatz gesellschaftlicher Steuerungs- und Entscheidungshierarchien und darauf bezogener Instrumente staatlicher Steuerung. WZB/IMV, Discussion Paper Nr. 40, Berlin 1980b.
- SCHMIDT, Klaus Dieter: Arbeitsmarkt und Bildungspolitik, Tübingen 1984.
- SCHMIDT, Klaus Dieter u.a.: Im Anpassungsprozeß zurückgeworfen – Die Deutsche Wirtschaft vor neuen Herausforderungen, Tübingen 1984.
- SCHULTE ZUR SURLAGE, Rolf: Qualifikationsstruktur und Arbeitsnachfrage, Frankfurt/New York 1985.
- SCHULTZ-WILD, Rainer; SENGENBERGER, Werner: Zur Stellung der Personalplanung in der Unternehmensplanung. In: WSI-Mitteilungen, Heft 8, 1976. (Erschien in: M. Maase; R. Schultz-Wild (Hrsg.): Personalplanung zwischen Wachstum und Stagnation, Frankfurt/New York 1980.)

- SCHULTZ-WILD, Rainer: Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise, Frankfurt/New York 1978.
- SCHULTZ-WILD, R.; ASENDORF, I.; BEHR, M.v.; KÖHLER, Ch.; LUTZ, B.; NUBER, Ch.: Flexible Fertigung und Industriearbeit – Die Einführung eines flexiblen Fertigungssystems in einem Maschinenbaubetrieb, Frankfurt/München 1986.
- SCHULZ, Günther: Integrationsprobleme der Arbeiterschaft in der Metall-, Papier- und Chemischen Industrie der Rheinprovinz 1850-1914. In: H. Pohl (Hrsg.): Forschungen zur Lage der Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart 1978.
- SEIFERT, Hartmut: Was bringt die Regulierung für den Arbeitsmarkt? – Das Beispiel des Beschäftigungsförderungsgesetzes. In: WSI-Mitteilungen, Heft 5, 1985.
- SEMLINGER, Klaus; LÜCKER, Karin: Lohnkostensubventionen zur Wiedereingliederung von ungelernten und längerfristig Arbeitslosen. IIMV/LMP 83-8, Wissenschaftszentrum Berlin, Berlin 1983.
- SENGENBERGER, Werner: Arbeitsmarktstruktur – Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts, 1. Auflage 1975, Frankfurt/München 1975. (2. Auflage 1978, Frankfurt/München 1978.)
- SENGENBERGER, Werner: Innerbetriebliche Arbeitsmärkte und ihre Folgen für die öffentliche Arbeitsmarktpolitik – Ein Beitrag zur arbeitsmarkttheoretischen Diskussion. In: WSI-Mitteilungen, Heft 2, 1976.
- SENGENBERGER, Werner (Hrsg.): Der gesplittete Arbeitsmarkt – Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/New York 1978a.
- SENGENBERGER, Werner: Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit – auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarkts, Frankfurt/München 1978b.
- SENGENBERGER, Werner: Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentierung – mit Thesen zur Struktur und Entwicklung des Arbeitsmarkts in der Bundesrepublik Deutschland. In: Ch. Brinkmann u.a. (Hrsg.): Arbeitsmarktsegmentation – Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 33, Nürnberg 1979.
- SENGENBERGER, Werner: Labour Market Segmentation and the Business Cycle. In: F. Wilkinson (ed.): The Dynamics of Labour Market Segmentation, London 1981.
- SENGENBERGER, Werner: Beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Anforderungen an betriebliche Weiterbildung. In: D. Mertens; M. Rick (Hrsg.): Berufsbildungsforschung, BeitrAB 66, Nürnberg 1982.
- SENGENBERGER, Werner: West German Employment Policy: Restoring Worker Competition. In: Journal of Economy & Society (Industrial Relations), Vol. 23, No. 3, 1984a.
- SENGENBERGER, Werner: Zur Flexibilität im Beschäftigungssystem – Ein Vergleich zwischen den USA und der Bundesrepublik Deutschland. Arbeitspapier 1984-3. Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Paderborn 1984b.
- SENGENBERGER, Werner: Das amerikanische Beschäftigungssystem – dem deutschen überlegen? In: Wirtschaftsdienst, Nr. 8, 64. Jg., August 1984c.
- SENGENBERGER, Werner: Mangelnde Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt als Ursache der Arbeitslosigkeit? In: H.-J. Krupp u.a. (Hrsg.): Wege zur Vollbeschäftigung – Grundlinien eines wirtschaftlichen Gesamtkonzepts zum Abbau der Arbeitslosigkeit, Freiburg 1986.
- SLOAN, Alfred P. Jr.: My Years with General Motors, New York 1964.
- SMITH, Robert S.: Compensating Wage Differentials and Public Policy: A Review. In: Industrial and Labour Relations Review, Vol. 32, April 1979.
- SMITH, Randell D.: Mobility in Professional Occupations – Internal Labor Markets: Stratification, Segmentation and Vacancy Chains. In: American Sociological Review, Vol. 48, June 1983.

- SOLTWEDEL, Rüdiger: Mehr Markt am Arbeitsmarkt – Ein Plädoyer für weniger Arbeitsmarktpolitik, München/Wien 1984.
- SORGE, Arndt: Die betriebliche Erzeugung und die Nutzung beruflicher Bildung in der Bundesrepublik Deutschland, Frankreich und Großbritannien. IIM/LMP 82-18, Wissenschaftszentrum Berlin, Berlin 1982.
- STONE, Katherine: The Origins of Job Structures in the Steel Industry. In: M. Reich; D.M. Gordon (eds.): Labor Market Segmentation, Lexington/Mass. 1975.
- STREECK, Wolfgang: »Organizational Consequences of Corporatist Cooperation in West German Labour Unions«. In: G. Lehmbruch; Ph.C. Schmitter (eds.): Patterns of Corporatist Policy-Making, London 1982.
- STREECK, Wolfgang: Guaranteed Employment, Flexible Manpower Use and Cooperative Manpower Management: A Trend Towards Convergence? In: J. Bergmann; S. Tokunaga: Industrial Relations in Transition, Tokyo University Press, Tokyo 1984a.
- STREECK, Wolfgang: Industrial Relations in West Germany. A Case Study of the Car Industry, London 1984b.
- TAYLOR, Frederick Winslow: Die Grundsätze der wissenschaftlichen Betriebsführung, München/Berlin 1919.
- THUROW, Lester C.: Die Arbeitskräfteschlange und das Modell des Arbeitsplatzwettbewerbs. In: W. Sengenberger (Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt – Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/New York 1978.
- TOKUNAGA, Shigeyoshi: The Structure of the Japanese Labour Market. In: J. Bergmann; S. Tokunaga: Industrial Relations in Transition, Tokyo University Press, Tokyo 1984.
- TOLBERT, Ch.; HORAN, P.M.; BECK, E.M.: The Structure of Economic Segmentation: A Dual Approach. In: American Journal of Sociology, Vol. 85, 1980.
- UNITED STATES BUREAU OF LABOR STATISTICS: Earnings and other Characteristics of Organized Workers, Bulletin 2105, Washington D.C. 1981.
- U.S. JOINT ECONOMICS COMMITTEE: The Structure of Unemployment in Areas of Substantial Labor Surplus, Washington 1960.
- VALLI, Vittorio: The Rise of Unemployment and Employment Adjustment Policies in Japan, Italy and West Germany. Paper Presented to the International Working Party on Labour Market Segmentation, Oslo 1982.
- VINCENS, Jean: Bildung und Arbeitsmarktsegmentation in Frankreich. In: W. Sengenberger (Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt, Frankfurt/New York 1978.
- VOBRUBA, Georg: Entrechtlichungstendenzen im Wohlfahrtsstaat. In: R. Voigt (Hrsg.): Abschied vom Recht? Frankfurt 1983.
- VOGLER-LUDWIG, Karl: Flexibilisierung der Lohnstrukturen – Ein Patentrezept der Beschäftigungspolitik? In: ifo-Schnelldienst, Heft 6, 1985.
- VONDUNG, Klaus (Hrsg.): Das wilhelminische Bildungsbürgertum – Zur Sozialgeschichte seiner Ideen, Göttingen 1976a.
- VONDUNG, Klaus: Zur Lage der Gebildeten in der wilhelminischen Zeit. In: K. Vondung (Hrsg.): Das wilhelminische Bildungsbürgertum, Göttingen 1976b.
- WAGNER, Joachim: Mangelnde Faktormobilität – eine Ursache der Arbeitslosigkeit? In: Wirtschaftsdienst, VI, 1985.
- WALLACE, Michael; KALLEBERG, Arne L.: Economic Organization of Firms and Labor Market Consequences. In: I. Berg (ed.): Sociological Perspective of Labor Markets, New York 1981.
- WALLRAFF, Günter: Ganz unten, Köln 1985.
- WEBER, Max: Wirtschaft und Gesellschaft, Tübingen 1956.
- WEGNER, Eckhard: Die personelle Verteilung der Arbeitseinkommen – Betriebliche Herrschaft und Lohnstruktur, Frankfurt 1981.

- WELTZ, Friedrich: Bestimmungsgrößen des Verhaltens von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt, RKW-Projekt A 58, Frankfurt 1971.
- WELTZ, Friedrich: Betriebliche Beschäftigungspolitik und Verhalten der Arbeitskräfte. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 27. Jg., Heft 1, 1976.
- WELTZ, Friedrich: Kooperative Konfliktverarbeitung. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 5, 1977.
- WENGER, Helmut: Segmentation am Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Frankfurt/New York 1984.
- WIESNER, Gerhard: Lohn- und Beschäftigungsstruktur. In: L. Bellmann u.a. (Hrsg.): Neuere empirische Untersuchungen zur Lohnstruktur in der Bundesrepublik Deutschland, Arbeitspapier 1981-2. Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Paderborn 1981.
- WILKINSON, Frank (ed.): The Dynamics of Labour Market Segmentation, London 1981.
- WILLIAMSON, Oliver E.: Markets and Hierarchies, New York /London 1975.
- WILLIAMSON, O.E.; WACHTER, M. L.; HARRIS, J. E.: Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange. In: The Bell Journal of Economics, Vol. 6, 1975.
- WILLIAMSON, Oliver E.: The Economics of Internal Organization: Exit and Voice in Relation to Markets and Hierarchies. In: American Economic Review, Vol. 66, 1976.
- WILLIAMSON, Oliver E.: The Economics of Organization: the Transaction Costs Approach. In: American Journal of Sociology, Vol. 87, 1981.
- WILLMS, Angelika: Segregation auf Dauer? Zur Entwicklung des Verhältnisses von Frauen- und Männerarbeit in Deutschland, 1882-1980. In: W. Müller u.a. (Hrsg.): Strukturwandel der Frauenarbeit 1880-1980, Frankfurt/New York 1983.
- WINDOLF, Paul: Berufliche Sozialisation, Stuttgart 1981.
- WINDOLF, Paul: Recruitment and Selection in Enterprises – A Comparative View on Britain and Germany. IIM/LMP, 82-17, Wissenschaftszentrum Berlin, Berlin 1982.
- WINDOLF, Paul; HOHN, Hans-Willy: Arbeitsmarktchancen in der Krise – Betriebliche Rekrutierung und soziale Schließung, Frankfurt/New York 1984.
- WZB-MITTEILUNGEN (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung): Befristete Beschäftigung, Heft 32, Juni 1986, o.V.
- WOOD, Stephen (ed.): The Degradation of Work? Skill, Deskilling and the Labour Process, London 1982.
- ZUCKER, Lynne G.; ROSENSTEIN, Carolyn: Taxonomies of Industrial Structure: Dual Economy Reconsidered. In: American Sociological Review, December 1981.

Das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.– ISF-München

Das ISF – ein eingetragener Verein mit anerkannter Gemeinnützigkeit – entstand in seiner jetzigen Form und Aufgabenstellung 1965 und finanziert sich ausschließlich durch projektgebundene Einnahmen und Zuwendungen.

Mitglieder des Vereins sind überwiegend Personen, die mit der Arbeit des Instituts – zum Teil als langjährige Mitarbeiter – verbunden sind; der Vereinsvorstand besteht aus den beiden Institutsleitern und Mitarbeitern des Instituts.

Die Arbeitsgebiete des ISF sind vor allem: Industriesoziologische Technikforschung, Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung und Untersuchungen über betriebliche Arbeits- und Personalpolitik.

Bei den bearbeiteten Projekten handelt es sich zumeist entweder um Auftragsforschung für öffentliche Stellen, insbesondere für fachlich zuständige Bundesministerien, oder um Grundlagenforschung mit Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft, insbesondere im Rahmen von Sonderforschungsbereichen der Universität München, an denen das Institut beteiligt ist (bis 1985: SFB 101 – Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung; seit 1986: SFB 333 – Entwicklungsperspektiven von Arbeit). Das Institut ist bestrebt, Auftragsforschung und Grundlagenforschung im wechselseitigen Interesse thematisch und personell möglichst eng zu koordinieren.

Im ISF München arbeiten etwa 20 Wissenschaftler mit sozial- bzw. wirtschaftswissenschaftlicher Ausbildung, nicht selten mit einer Zusatz- oder Doppelqualifikation (Wirtschaftswissenschaften/Soziologie, Jurisprudenz/Soziologie bzw. Nationalökonomie, Ingenieurwissenschaften/Soziologie). Die Wissenschaftler des Instituts verfügen über langjährige Forschungserfahrung.

Ein Überblick über alle bisherigen Arbeiten und Veröffentlichungen ist über das Institut erhältlich.

**Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF-München,
Jakob-Klar-Str. 9 – D 8000 München 40 – Tel. 0 89 – 27 29 21 – 0**